

# **PRECARIEDAD LABORAL: UNA REALIDAD COMPARADA**

**TRABAJO FIN DE GRADO EN RR.LL. Y RR.HH.**

**AUTOR: ALBERTO GARCÍA DEL CAMPO**

**TUTOR: ANTONIO SAN MARTÍN NEMESIO**



INTRODUCCIÓN .....	6
CONTRATOS Y DESPIDOS .....	9
1.1 CONTRATOS.....	9
1.1.1 Definición de contrato:.....	9
1.1.2 Causas de la aparición del Derecho de Trabajo .....	10
1.1.3 Evolución histórica del Derecho Laboral.....	11
1.1.4 Análisis estático sobre contratos .....	20
1.2 DESPIDOS.....	37
1.2.1 Definición de despido .....	37
1.2.2 Estudio diacrónico .....	37
1.2.3 Estudio sincrónico.....	44
1.3 PUNTOS A DESTACAR DE LA PARTE DE CONTRATOS Y DESPIDOS ....	46
NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	51
2.1 DEFINICIONES.....	51
2.2 ANÁLISIS DINÁMICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	53
2.2.1 Introducción .....	53
2.2.2 El pluralismo. Escuela de Oxford.....	56
2.2.3 El institucionalismo, Escuela de Wisconsin .....	57
2.2.4 Institucionalización del conflicto laboral .....	58
2.2.5 La emergencia de los sistemas de relaciones laborales en la etapa de entreguerras, 1914-1939 .....	60
2.2.6 Institucionalización de las relaciones laborales, 1950 en adelante .....	62
2.3 ESTUDIO DIACRÓNICO.....	66
2.3.1- Distribución irregular del tiempo de trabajo: .....	66
2.3.2 Movilidad geográfica.....	67
2.3.3 Despido colectivo.....	68
2.3.4 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....	69
2.3.5 Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada de trabajo.....	71
2.3.6 Categorías profesionales:.....	72
2.3.7 Modificaciones normativas sobre los convenios colectivos .....	73
2.4 ESTUDIO SINCRÓNICO.....	77

2.5 PUNTOS A DESTACAR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	80
CAPÍTULO 3 – CONCLUSIONES.....	83
BIBLIOGRAFIA .....	91
Normativa:.....	91
Resto de bibliografía .....	92
ANEXOS .....	94
- Real Decreto-ley sobre la Reforma Laboral de 2012	
- Ley del Estatuto de los Trabajadores originario de 1980	
- Cuadro de las distintas reformas laborales acometidas durante la democracia	
- Estrategia Europea 20-20	
- Tasas de abandono escolar en Europa	
- Datos EPA del primer trimestre de 2012	
- El modelo de despido en la Unión Europea (informe de CC.OO.)	
- Pasquín de UGT sobre las principales consecuencias de la Reforma Laboral	



## INTRODUCCIÓN

La actual situación de crisis por la que atraviesa España, propicio un cambio de Gobierno en noviembre, algunos meses antes de cuando debían haberse producido las elecciones.

La principal finalidad de este cambio era acabar con esa crisis.

El nuevo Gobierno prometió reformas estructurales en los ámbitos más ligados a la economía del país (financiero, económico, laboral y de la propia Administración, para hacerla más eficiente).

Toda la población española, era consciente que eran necesarios cambios estructurales profundos para acabar con esta crisis y evitar volver a caer en los errores cometidos.

Por tanto, con el trabajo “Precariedad Laboral: una realidad comparada”, pretendo realizar un estudio de la última Reforma Laboral<sup>1</sup> acometida por el actual Gobierno español, que esta levantando muchas protestas entre los ciudadanos.

El Gobierno justifica esta Reforma en la necesidad de cambios profundos en la normativa laboral, con dos finalidades claras:

- Reducir la tasa de paro en España. Actualmente afecta a un 24,44% de la población, el doble que la tasa media de la Unión Europea (10,2% )<sup>2</sup>.

Al inicio de nuestro estudio, la tasa de paro en España era de un 22,85% y la media de la Unión Europea era de 9,9%.

- Crear empleo estable para:
  - reducir la tasa de desempleo, que se sitúa en 5.639.500 de personas.
  - reducir la tasa de temporalidad que se haya en un 23,76%<sup>3</sup>.

La elección de este tema se debe a los siguientes factores que paso a explicar:

- Actualmente, nadie queda indiferente ante la Reforma por ser afectados directa o indirectamente (algún familiar) por ella.

El trabajo se configura como la base del sustento del trabajador y su familia, una vía primordial de integración social y un factor determinante del

---

<sup>1</sup> Real Decreto 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

<sup>2</sup> Dato procedente de EUROSTAT referente a marzo de 2012. Se toma este dato, para comparar con datos EPA del mismo trimestre.

<sup>3</sup> Los datos reflejados en este apartado han sido redactados de los informes más actualizados de la EPA (primer trimestre de 2012)

desarrollo de su personalidad. Por tanto, quién no tiene trabajo se siente frustrado y siente que no es nadie.

- La vinculación directa de la Reforma Laboral con esta Facultad. Por eso, un Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, no puede quedar impasible ante este cambio estructural de la normativa laboral española.
- El debate que ha generado esta Reforma Laboral entre sindicatos, empresarios y el propio Gobierno.
  - o Por un lado, los trabajadores y sindicatos defienden que esta Reforma reduce los derechos de los trabajadores al máximo<sup>4</sup>.
  - o Por otro lado, los empresarios están contentos con los cambios introducidos por esta Reforma, ya que benefician sus intereses de forma amplia. Los empresarios de las PYMES son los más beneficiados, ya que parte de las medidas llevadas a cabo por esta Reforma objeto de estudio, son exclusivas para ellos.
  - o Por otro lado, el Gobierno defiende que estos cambios estructurales de la normativa laboral, son necesarios para propiciar la salida de la mala situación laboral actual.

Por tanto, con nuestro estudio pretendemos determinar las consecuencias y el calado de esta Reforma.

Para realizar el estudio de esta Reforma, y dada la complejidad de la norma, se han tomado dos de los aspectos afectados por la misma:

- El contrato de trabajo y el despido: Elementos inseparables al ser una consecuencia directa del otro.
- La negociación colectiva: Elemento que ha propiciado un periodo de estabilidad social desde la 2ª Guerra Mundial hasta nuestros días, a través de instituciones como la OIT (creada en 1919).

Nosotros creemos que esta Reforma afecta de forma profunda y negativa a la estabilidad laboral, no solo entendida como contrato indefinido, sino como conjunto que propicia el desarrollo del proyecto vital de las personas. Es decir, repetir lo anteriormente dicho, el trabajo es la forma de sustento de la unidad

---

<sup>4</sup> Esto se sustenta en las continuas manifestaciones organizadas por los sindicatos, así como la huelga general. Además de los diferentes pasquines a los que todos hemos tenido acceso por una u otra vía de comunicación. En este trabajo adjunto la impugnación por inconstitucionalidad de esta Reforma Laboral de 2012, que avala todo lo mencionado hasta ahora.

familiar, una vía primordial de integración social y un factor determinante para el desarrollo de la personalidad.

El título del trabajo “Precariedad Laboral: una realidad comparada”, refleja de forma clara el modelo de estudio elegido:

- Un estudio diacrónico: realizando un estudio de cómo ha evolucionado la normativa laboral española y europea.
- Un estudio sincrónico: comprando la nueva normativa española, con la normativa de los principales países europeos.

Para concluir esta introducción, paso a realizar un pequeño esquema de cómo va a ser desarrollado el Trabajo:

- Análisis dinámico y estático del contrato de trabajo y del despido.
- Conclusiones sobre contratación y despidos.
- Análisis dinámico y estático de la negociación colectiva
- Conclusiones sobre negociación colectiva.
- Conclusiones finales.

Por tanto, pasemos a iniciar este estudio de la Reforma Laboral.



## **CONTRATOS Y DESPIDOS**

En este capítulo vamos a repasar como ha evolucionado históricamente el derecho del trabajo español, y los países europeos de nuestro entorno, para poder tener una constatación más completa de los cambios producidos por esta Reforma objeto de estudio.

Este capítulo esta formado por los siguientes puntos:

- Contratación: tipos de contratos y despidos
- Negociación colectiva: convenios colectivos, condiciones laborales y sindicatos

### **1.1 CONTRATOS**

#### **1.1.1 Definición de contrato:**

El diccionario de la Real Academia Española define el contrato como:

*“(Del latín contractus). 1. m. Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. 2. m. Documento que recoge las condiciones de este convenio.*

El contrato de trabajo aparece regulado en el Título I del Estatuto de los Trabajadores, pero sin definición expresa sobre el mismo. Esto se debe a su correspondencia con el contrato civil en cuanto a su sentido (guardando las distancias en el resto: contenido, forma, .....).

El Código Civil define el contrato, de la siguiente forma:

*Art. 1254. El contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio.*

*Art. 1255. Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público.*

*Art. 1256. La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.*

*Art. 1257. Los contratos sólo producen efecto entre las partes que los otorgan y sus herederos; (...)*

*Art. 1258. Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley.*

*Art. 1259. Ninguno puede contratar a nombre de otro sin estar por éste autorizado o sin que tenga por la ley su representación legal.*

Pero para poder hablar de las repercusiones de la Reforma Laboral debemos llevar a cabo un análisis histórico de la creación del Derecho del Trabajo en España y en el resto de Europa.

Como introducción, diremos que no podemos hablar de contrato de trabajo hasta la normalización del derecho del trabajo, que se empieza a producir en el siglo XX. Anteriormente existía normativa, pero era tan escasa que no permitía ser tratada ni como derecho del trabajo, ni como contrato de trabajo.

### **1.1.2 Causas de la aparición del Derecho de Trabajo**

Los orígenes del Derecho del Trabajo en los países europeos y americanos son similares en cuanto a su contenido, únicamente difieren en su cronología.

Estos orígenes se fundamentan en cuatro hechos históricos entrelazados que han supuesto el nacimiento del derecho laboral, que son:

1. Cuestión social y reforma laboral
  2. Las leyes de las fábricas
  3. Legalización de los sindicatos
  4. La administración del trabajo y la jurisdicción social
1. La cuestión social: hace referencia al malestar creado debido a la explotación de la fuerza de trabajo, que permitía la acumulación de capital por parte del empresario. Esta explotación, unida a la prohibición penal de medios de defensa colectiva de los trabajadores, generaba un malestar social importante. Para erradicar ese malestar, en España, se llevan estudios de investigación por parte de los poderes públicos a través de la Comisión de Reformas Laborales (1883) y el instituto de Reformas Sociales (1903). Su función de documentación y doctrina tiene gran importancia en las medidas legislativas posteriores.
  2. Las leyes de fábricas: son producto de la Revolución Industrial, y son las normas protectoras de este sector. Estas leyes abarcan los tres siguientes ámbitos:
    - a. La protección de mujeres y menores.
    - b. La prevención y cobertura de accidentes de trabajo.
    - c. Fijar el descanso dominical y la jornada máxima de trabajo.Poco a poco, estas leyes se trasladaran al resto de sectores.  
La aparición de estas leyes en Europa es anterior a su aparición en España, debido al retraso en la industrialización de España, y por la dificultad de plantear por vía parlamentaria la defensa de intereses laborales.

3. La legalización de los sindicatos: surge con la aparición del Derecho del Trabajo. Esta fase se caracteriza por la relajación o cumplimiento poco riguroso de la legislación represiva de estas asociaciones, y por la disponibilidad de vías legales de derecho común a las que acogerse. A pesar de ello, el marco legal no atribuye papel alguno a las representaciones profesionales, sino que por lo general ignora su existencia.

En España, hasta La Ley de Huelgas y Coligaciones de 1909 no se puede hablar de sindicatos propiamente dichos, aunque existe la Ley General de Asociación (1887) que permitía la creación de sindicatos pero no la práctica total de sus acciones.

4. La falta de aplicación efectiva de las primeras leyes laborales dio lugar a que los poderes públicos se diesen cuenta de que la intervención legislativa en el mercado de trabajo<sup>5</sup>, solo podía tener éxito si se contaba con medios de vigilancia o apoyo al cumplimiento de la ley (garantías jurisdiccionales de cumplimiento). Los fines que se persiguen son dos:

a. Facilitar el acceso a la justicia por parte de los trabajadores, compensando las dificultades particulares de defensa jurisdiccional que derivan de su posición de debilidad económica y de subordinación jurídica.

b. Conseguir un funcionamiento eficaz de los tribunales sociales, adaptando su modo de proceder a los problemas peculiares del mundo del trabajo.

En España se crea la Inspección de Trabajo en 1906. Los procesos civiles se transformaron en procesos de trabajo propiamente dichos, adaptándose a las peculiaridades laborales, a raíz de las leyes de Tribunales Industriales de 1908 y 1912.

### **1.1.3 Evolución histórica del Derecho Laboral**

El Derecho del Trabajo se crea en Europa en los años siguientes a la Primera Guerra Mundial (1914-1918). En esta época, ven la luz leyes importantes sobre sindicatos, convenios colectivos y regulación de condiciones de trabajo.

En España, este cambio se lleva a cabo entre el final del régimen de la Restauración (1917-1923) y se prolonga en época de la II República. Las señas de identidad de este cambio son: el paso de los contratos de arrendamiento de

---

<sup>5</sup> Subrayado mío, da nombre al punto 4

servicios al contrato de trabajo, y el reconocimiento legal de las instituciones del sistema de relaciones laborales.

El cambio de modalidad contractual es producido por la necesidad de una reforma social y la creación de un ámbito propio del Derecho Laboral. Este cambio pretende:

- a. Proteger a todos los trabajadores activos por cuenta ajena. Este proceso es gradual.
- b. Extender y fijar unas condiciones mínimas de trabajo para todos los trabajadores, en los siguientes aspectos: seguridad e higiene, regulación de la jornada diaria, descanso semanal y vacacional, salario,.... Así como, elevar los niveles de esas condiciones mínimas posteriormente.
- c. Evitar la renuncia por parte del trabajador a los derechos legalmente reconocidos.
- d. Acabar con la libertad de trabajo y libertad de despido que permitía el anterior contrato civil, en favor del despido causal.
- e. Cambiar la legislación en cuanto a transmisiones de empresa, o suspensiones o modificaciones contractuales, que deberán respetar los derechos del trabajador.

La reforma social antes citada supuso la “legalización de los agentes sociales” (se permiten crear pero no pueden ejercer su actividad propia) y la aparición del Derecho Colectivo Del Trabajo. Esta legalización se produce por la creación de normativa común de asociaciones y por el reconocimiento normativo (convenios colectivos) de estas asociaciones. Los convenios, desde sus orígenes, pueden afectar solo a los afiliados de los sindicatos firmantes o tener la fuerza vinculante de una norma jurídica<sup>6</sup>.

Los cambios en la legislación de trabajo española de los años finales del régimen de la Restauración suponen una nueva etapa de Derecho del Trabajo. La normativa sobre condiciones de trabajo fue muy abundante durante esta época y las posteriores (la Dictadura de Primo de Rivera y la II República). En la época republicana de Manuel Azaña, es cuando el Derecho del Trabajo adquiere

---

<sup>6</sup> En sus inicios, la huelga fue perseguida como delito penal en sus inicios, luego fue catalogada como delito civil o laboral, posteriormente se ha permitido con ciertas restricciones hasta llegar a la etapa actual donde su reconocimiento es pleno y lleva consigo una cierta protección de dicha conducta.

su propio ámbito de aplicación, su sistema de fuentes y su contenido material de forma estricta.

Los intentos iniciales de regulación del contrato de trabajo en España se producen desde los primeros años del siglo XX, a través de distintos proyectos de ley sobre contratos pero ninguno es aprobado parlamentariamente. El Código del Trabajo de 1926 es el primero en introducir algunas innovaciones de interés al respecto.<sup>7</sup> Pero esta normativa aún anda a camino entre el ámbito civil y laboral, y su ámbito de aplicación está limitado a los obreros y trabajadores manuales.

La formación definitiva del contrato de trabajo en España, se produce con la Ley de Contrato de Trabajo de 1931<sup>8</sup>. Esta norma sí comprende a todos los trabajadores españoles sin distinción (la única excepción son los funcionarios públicos que poseen una regulación especial, y los altos directivos) y regula las principales condiciones de trabajo y empleo.

El aspecto fundamental de esta Ley es el reconocimiento de la negociación colectiva y su fuerza vinculante para ambas partes, así como las contrataciones colectivas donde intervenían los sindicatos en la búsqueda de relaciones más justas.<sup>9</sup> Esta Ley de Contrato de Trabajo, guarda relación con la normativa escandinava, con la normativa de la República de Weimar y con el *New Deal*<sup>10</sup> americano de Franklin Delano Roosevelt.

La Ley General de Asociaciones de 1887 supuso el primer reconocimiento legal al que podían acogerse los sindicatos y las asociaciones profesionales en España. Pero no hay legislación específica sobre representantes legales de los trabajadores hasta el Decreto-Ley de Organización Corporativa Nacional de 1926.

Esta legislación dejaba desprovistos a los sindicatos de sus funciones de negociación y conflicto, pero tenían derecho a representación corporativa

---

<sup>7</sup> Estas innovaciones son: requisitos de los sujetos contratantes, duración del contrato, protección del salario, suspensión y terminación de la relación de trabajo....

<sup>8</sup> Su redacción está inspirada en un anteproyecto del economista alemán Heinz Potthoff: economista alemán, funcionario de Ministerio Federal de Economía (1946). Posteriormente fue nombrado secretario del mismo Ministerio y Jefe de la Delegación alemana en la Autoridad Internacional del Ruhr (1947). Posteriormente fue miembro de la Alta Autoridad de la Comunidad Europea del Carbón y el Acero (CECA) (de 1952 A 1962)

<sup>9</sup> Además contiene normas sobre: los salarios, dictaminar las condiciones de suspensión y rescisión de los contratos, establecer siete días de vacaciones pagadas al año y proteger el derecho a la huelga que, bajo ciertas condiciones, no podía ser causa de despido.

<sup>10</sup> New Deal: (literalmente en castellano: «Nuevo trato») es el nombre dado por el presidente estadounidense Franklin D. Roosevelt a su política intervencionista puesta en marcha para luchar contra los efectos de la Gran Depresión en Estados Unidos. Este programa se desarrolló entre 1933 y 1938 con el objetivo de sostener a las capas más pobres de la población, reformar los mercados financieros y redinamizar una economía estadounidense herida desde el Crac del 29 por el desempleo y las quiebras en cadena.

mediante candidaturas sindicales electorales. Pero la negociación colectiva propiamente dicha tuvo escasa vitalidad en estas etapas iniciales, ya que ambas partes buscaban más la confrontación que transacciones o acuerdos.

La legislación de la II República mantuvo este modelo, pero con importantes adaptaciones, como: la conversión de los comités paritarios en jurados mixtos, el permitir la creación de asociaciones profesionales dentro o al margen de los jurados mixtos,...

Es aquí, cuando aparece una nueva forma de negociación colectiva basada, no solo en la confrontación, sino también en la negociación colectiva propiamente dicha. Estos son los pactos colectivos de condiciones de trabajo (Ley de Contrato de Trabajo 1931), pero su duración fue muy escasa.

Después de la etapa de formación del Derecho del Trabajo surgió una etapa de evolución del ordenamiento jurídico laboral. En esta etapa si existen diferencias en la evolución de unos países a otros, si bien, en líneas generales, los ordenamientos laborales de los países occidentales se han desarrollado de acuerdo a ciertas pautas adoptadas en la etapa de formación.

La evolución del Derecho del Trabajo desde los años 30 se ha caracterizado por varias notas:

- a) El uso de la negociación colectiva como procedimiento de determinación de condiciones de trabajo y empleo, y de toma de decisiones en las empresas en materia de personal.
- b) La importancia creciente de la empresa como marco de regulación de las relaciones de trabajo. Esto supone, el reconocimiento de órganos y medios de acción específicos para la representación de los trabajadores en las empresas.
- c) La aparición y desarrollo de normas laborales supranacionales.

En conclusión, desde finales de los años 70, se ha producido una revisión de los ordenamientos jurídicos laborales, con la finalidad de facilitar la creación de empleo y flexibilizar las relaciones de trabajo.

El Derecho del Trabajo en el Régimen franquista se caracterizó por tres constantes que son:

- a) La supresión de las libertades de organización y acción de los grupos profesionales (libertad sindical y derecho de huelga). Estas libertades eran consideradas delitos penales.

- b) El mantenimiento de una compleja maquinaria de organismos corporativos con funciones de encuadramiento y representación profesional (sindicatos verticales<sup>11</sup>).
- c) El protagonismo de la Administración laboral en la regulación de las condiciones de trabajo, atribuyendo la exclusividad al Estado en la fijación de las bases para la regulación del trabajo.

El Fuero del Trabajo de 1938 permitía la colaboración de la organización sindical oficial en la regulación de las condiciones de trabajo. Pero esta no se produjo hasta 1958, ya que normalmente, era el Estado de forma exclusiva quién llevaba a cabo esta regulación.

El rasgo más característico del Derecho del Trabajo de la etapa franquista son las “Reglamentaciones de Trabajo” (posteriormente llamadas Ordenanzas Laborales). Estas reglamentaciones supusieron grandes innovaciones en las condiciones de trabajo<sup>12</sup>, así como en las condiciones de empleo<sup>13</sup>.

Estas reglamentaciones perdieron importancia con la entrada en vigor de la Ley 9/1980 del Estatuto de los Trabajadores (deroga en parte y sustituida por cláusulas de convenios colectivos el resto), y desaparecen definitivamente con la Reforma Laboral de 1994.

En época franquista se mantiene la Ley de Jornada Máxima de 1931 y se aprueban numerosas normas sobre condiciones de trabajo y de empleo<sup>14</sup>.

La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 refunde parte de su normativa predecesora, recopilando además, disposiciones normativas sobre el contrato de embargo, contrato de trabajo a domicilio, contrato de aprendizaje y el trabajo de mujeres y menores de edad. Esta Ley convivió con las Reglamentaciones de

---

<sup>11</sup> El sindicato vertical se definía como organismo corporativo de carácter público <<ordenado jerárquicamente bajo la dirección del Estado”; hasta la entrada en vigor de la Ley Orgánica del Estado de 1967 sus mandos habían de recaer <<necesariamente en militantes de Falange Española Tradicionalista y de las Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalista (FET y de las JONS). Esta era la única reconocida con personalidad jurídica por el Estado, quien no admitía la existencia de ninguna otra con fines similares. Sus atribuciones eran tanto administrativas (gestión de las oficinas de colocación) como políticas (instrumento de comunicación al servicio del Estado en política económica).

<sup>12</sup> En cuanto a: salarios, tiempo de trabajo, poder de dirección, facultad disciplinaria, etc...

<sup>13</sup> Clasificación profesional, modalidades de contratación, periodo de prueba, modificación de condiciones laborales, vicisitudes del contrato de trabajo, etc....

<sup>14</sup> Como son: Decreto de derechos laborales de la mujer (1962), Decretos de salarios mínimos interprofesionales (desde 1963), Decreto de prohibición de la cesión de trabajadores y de protección del trabajo en contratas (1970), los Decretos de empleo de mayores de 40 años (1970) y de empleo de trabajadores minusválidos (1970), la Ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo (1971), y el Decreto de ordenación de salarios (1973).



Trabajo, con las que surgieron muchos conflictos, y que tuvieron mucha incidencia sobre la Ley.

En la época de la Transición se aprobó la Ley de Relaciones de Trabajo de 1976, que supuso la creación de instituciones que prevalecerán posteriormente, como el FOGASA, y además, anticipó muchas normas que luego serán incluidas en el Estatuto de los Trabajadores, como son:

- los contratos de trabajo en prácticas y de formación,
- las excedencias voluntarias y por cuidado de hijos,
- los permisos formativos y
- la reducción de la jornada de trabajo por cuidado de personas dependientes.

La segunda mitad de la etapa franquista (años 50) se caracteriza por la legalización de los representantes de los sindicatos verticales en la negociación colectiva, pero solo en la función de mejora de ciertos aspectos de la normativa (Ley 24/4/1958 y Ley 19/12/1973).

También, se produjo una apertura normativa desde el punto de vista de los conflictos colectivos<sup>15</sup>. En 1971 se aprobó una nueva Ley Sindical, que reformó el sindicato vertical desde el punto de vista administrativo pero que no supuso la libertad de asociación sindical.

La Constitución ha supuesto el inicio de una serie de reformas legislativas importantes, unas por la propia Constitución, otras por la integración en la Unión Europea y otras por las profundas transformaciones del sistema productivo.

La Constitución ha supuesto la reconstrucción del sistema de relaciones laborales desde dos puntos de vista principalmente: el reconocimiento de las representaciones profesionales, y la interacción en el mundo laboral de estas.

Esto se ve favorecido por la Ley preconstitucional 19/1977 de 1 de abril de derecho de libertad sindical, que actualmente sigue estando en vigor, pero que ha sido derogada en parte para su adaptación a la Constitución<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Decreto sobre procedimientos de solución de conflictos colectivos de trabajo 1962, la despenalización parcial de las huelgas en la reforma del Código Penal de 1965, y la Reforma de la Declaración 13º del Fuero del Trabajo en la Disp. Ad. 2ª de la Ley Orgánica del Estado 1967

<sup>16</sup> Esta Ley preconstitucional debe ser entendida de forma conjunta con una Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 que eliminó aquellos aspectos de su regulación no compatibles con la Constitución



La internacionalización del Derecho del Trabajo en España se inicia en los años 20 y 30 con la ratificación de numerosos Convenios de la OIT. Esta internacionalización se reanuda en la segunda etapa del franquismo y prosigue durante la transición.

Pero el salto definitivo se produce en 1986 con la entrada de España en la Unión Europea<sup>17</sup>. Tras un tiempo prudencial (a partir del Tratado de Maastricht 1992), los reglamentos y directivas europeos pasan a estar integrados plenamente en la normativa española.

Los programas del Gobierno, las reivindicaciones sociales y la evolución económica son los factores inmediatos de los cambios normativos en el Derecho del Trabajo. Más concretamente, podemos hablar de tres elementos configuradores del ordenamiento jurídico:

- a. Los principios estructurales de ordenación de la producción y de la vida social, cuya alteración o sustitución tiene lugar en ocasiones muy señaladas. El cambio político puede tener repercusiones en el Derecho del Trabajo pero no suele ocurrir. Por el contrario, el cambio económico sí tiene grandes repercusiones sobre este Derecho. Una economía de mercado beneficia el ejercicio de las funciones de representación de los trabajadores, pero una economía de planificación central deja escaso espacio a la negociación colectiva.
- b. La globalización del mercado de trabajo ha supuesto la adaptación del Derecho del Trabajo a este fenómeno, a través de una flexibilización del ordenamiento laboral.
- c. El peso de las instituciones y tradiciones nacionales, es el elemento que define los rasgos diferenciadores de los ordenamientos laborales de los países que comparten una misma cultura o que pertenecen a la misma región económica.

Para concluir, nuestro repaso histórico por la normativa social española, haremos referencia a las tres tradiciones jurídicas que han sobrevivido a los cambios de regímenes políticos (*"Derecho del trabajo"2006*), que son:

---

<sup>17</sup> El Acta de Adhesión de España a las Comunidades Europeas es un tratado por el que España ingresó en la Comunidad Económica Europea —en la actualidad la Unión Europea— y que fue firmado el 12 de junio de 1985 en el Salón de Columnas del Palacio Real de Madrid para entrar en vigor el 1 de enero de 1986. Esta incorporación se realizó al mismo tiempo que la de Portugal.

1. Una regulación especial del contrato de trabajo. La transformación del contrato de arrendamiento de servicios en contrato de trabajo, como hemos dicho, fue el factor fundamental de la creación del Derecho del Trabajo. Este proceso se ha producido de distintas maneras en los países europeos, pero en todos con unos mismos fines: regulación del despido, y regulación de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Podemos distinguir tres tipos de ordenamientos en función de su transformación del contrato de trabajo:
  - a. Los ordenamientos jurídicos que remiten al código civil los aspectos generales del contrato de trabajo, su conclusión, y los derechos y deberes en el trabajo. Este es el caso de países como *Italia y Alemania*.
  - b. Los ordenamientos jurídicos que remiten esas mismas condiciones laborales antes expuestas, a la elaboración jurisprudencial. Este es el caso de los países de la “*common law*” (*Reino Unido*).
  - c. Los ordenamientos jurídicos que llevan a cabo la regulación de la normativa laboral de forma mucho más minuciosa, a través de una ley del contrato de trabajo, o un código o compilación de leyes laborales. Esta regulación legal unitaria y detallada del contrato de trabajo supone que el Derecho Individual del Trabajo posea una mayor especialidad y autonomía respecto de las normas del Derecho común de contratos. Este es el caso de países como *España, Francia y Portugal*. Respecto a España, el autor matiza que, la regulación laboral del trabajo nunca pierde la conexión con las reglas civiles de las obligaciones y contratos, que siguen siendo aplicables como derecho común supletorio.
2. La presencia del Estado en la configuración del sistema de relaciones laborales. La tradición jurídica española en el Derecho colectivo del Trabajo responde al “modelo corporativo”<sup>18</sup>. Este perduró en España desde la dictadura de Primo de Rivera hasta la entrada en vigor de la Constitución de 1978, cuando se optó por otro tipo de modelo.

---

<sup>18</sup> Modelo corporativo: el Estado establece directamente un entramado legal de representaciones profesionales, al que se le encarga de la negociación colectiva de condiciones de trabajo, y de la canalización de las actividades de defensa de intereses profesionales. Este puede tener diferentes vertientes según el grado de intervención del Estado.

Este modelo corporativo, durante la II República, convive con un tipo de “*laissez-faire colectivo*”<sup>19</sup>. La entrada en vigor de la Constitución de 1978 supone el paso hacia un “modelo promocional”<sup>20</sup> que supone: otorgar una posición privilegiada a los sindicatos y asociaciones profesionales más representativas, y optar por la negociación colectiva como medio de negociación por su eficacia.

3. La aplicación del Derecho del Trabajo por órganos jurisprudenciales especializados. En Europa existe una gran variedad de posibilidades al respecto:

- a) En Reino Unido: la solución de conflictos corresponde a los tribunales industriales de composición tripartita, no integrados en el sistema judicial. Los jueces solo intervienen en la fase final de los procedimientos.
- b) En Francia: las competencias para resolver controversias laborales con arreglo a derecho están distribuidas entre organismos paritarios no judiciales (los “*Prudhommes*” u hombres buenos) y los órganos de la jurisdicción.
- c) En Italia y Portugal: estos conflictos son resueltos a través de procedimientos especiales del ordenamiento jurídico civil.
- d) En España, la atribución de competencia para los conflictos de trabajo recae sobre órganos judiciales especializados. Esta especialización proviene de la época de la II República con los Tribunales Industriales, posteriormente con las Magistraturas de Trabajo y el Tribunal Central de Trabajo en época franquista, hasta llegar al ordenamiento social integrado en el Poder Judicial como le conocemos hoy en día.

Después de haber hecho un repaso histórico sobre los orígenes del Derecho del Trabajo en España, pasamos a tratar los diferentes tipos de contratos afectados por la reforma laboral de 2012, y como han variado estos desde los inicios de la transición hasta la actual Reforma Laboral.

---

<sup>19</sup> El modelo del *laissez-faire colectivo*: la contribución del Estado a la ordenación de las relaciones laborales consiste simplemente, en la legalización de las representaciones profesionales y de las prácticas de interacción desarrolladas entre ellas, previa asignación a las mismas de un papel protagonista en la regulación de este ámbito de la vida social

<sup>20</sup> El modelo promocional: es una posición intermedia al *laissez-faire* y al corporativo, donde el Estado no crea representaciones profesionales corporativas, pero establece reglas de juego en el sistema de relaciones laborales, que orientan o inclinan hacia una determinada configuración del mismo.

### **1.1.4 Análisis estático sobre contratos**

Para iniciar, diremos que, al inicio de la democracia, el contrato de trabajo se presumía concertado por tiempo indefinido. No obstante, se permitía excepcionalmente celebrar un contrato de duración determinada bajo una justificación causal.

Tras la Reforma Laboral de 1994<sup>21</sup>, el artículo 15, quedó redactado de la siguiente manera: “*El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.*” Ciertamente es, que se sigue exigiendo justificación causal para la celebración de un contrato de duración determinada, pero se pierde la idea de la exclusividad de los contratos indefinidos y la especialidad de los contratos temporales, como sucedía anteriormente.

Una vez hecha esta aclaración sobre la base fundamental del contrato de trabajo, pasaremos a tratar los diferentes tipos de contrato de trabajo afectados por la Reforma Laboral. Estos contratos son:

- Contrato para la formación y el aprendizaje.
- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.
- Contrato a tiempo parcial.
- Contrato a distancia.
- Contrato temporal.

#### **1.1.4.1 Contrato para la formación y el aprendizaje (artículo 2):**

##### **a) Estudio diacrónico**

En su redacción inicial se denominaba trabajo en prácticas y para la formación.

El contrato en prácticas se podía celebrar con quienes estuviesen en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a su obtención, y su duración no podía exceder de 12 meses en total.

---

<sup>21</sup> Art. 1 Ley 11/1994, de 19 de mayo por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Además, se establecía un contrato de formación laboral para las personas sin titulación, mayores de 16 años y menores de 18 años. Se caracterizaba por tener una jornada reducida, así como una reducción equitativa en la retribución y cotización a la Seguridad Social. Su finalidad era el perfeccionamiento y adecuación de los conocimientos obtenidos.

- Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Esta modificación supuso la adaptación de la redacción del contrato en prácticas a los nuevos planes de estudio de la época, permitiendo celebrar este tipo de contrato con titulaciones universitarias, titulaciones de bachillerato u otras asimiladas.

El contrato en prácticas pasó a poder concertarse en los cuatro años siguientes a la obtención del título, se dispuso una duración mínima de 3 meses y una duración máxima de 3 años y se pasa a hacer referencia a la retribución del mismo, que será la pactada en convenio sin que pueda ser inferior a la base mínima de cotización de su categoría profesional.

El contrato de formación puede celebrarse con mayores de 16 años y menores de 20 años, así como con discapacitados sin límite de edad.

Su duración máxima y mínima es igual que la duración del contrato en prácticas (de 3 meses a 3 años), se especifica el tiempo mínimo y máximo de dedicación a la enseñanza (un mínimo de  $\frac{1}{4}$  y un máximo de  $\frac{1}{2}$  de la jornada habitual), y su retribución será la legalmente establecida.

- Ley 10/1994, de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

El Gobierno establece un periodo de un año para implantar el Repertorio de Certificados Profesionales y sus convalidaciones, para una mejor implantación del contrato de aprendizaje<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Ese Repertorio de Certificados Profesionales dará lugar a la Ley de Cualificaciones Profesionales, que es la actual normativa que:

*“tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificación y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas”.*

-Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta ley la rúbrica del artículo pasando a denominarse “contratos formativos”.

Esta reforma supuso la adaptación de la redacción legal del contrato de prácticas y formación a la Ley 10/1994 sobre certificados profesionales, además de suponer una regulación más exhaustiva acerca de estos contratos<sup>23</sup>.

El contrato en prácticas pasa a poderse celebrar en los 5 años siguientes a la obtención de la titulación y en los 7 siguientes en el caso de discapacitados, su duración mínima pasa a ser de 6 meses y su duración máxima es de 2 años.

El contrato de formación y aprendizaje pasa a redefinirse como aquel que permite otorgar una formación y una experiencia profesional a aquellos trabajadores que carecen de titulación.

Se puede celebrar con trabajadores de entre 16 y 25 años que carezcan de cualificación profesional reconocida, este límite de edad no será tenido en cuenta con trabajadores discapacitados. Su duración mínima es de 1 año y la máxima de 3 años, pudiendo ser modificado el periodo mínimo con el límite de 6 meses<sup>24</sup>.

- Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo y el fomento de la Contratación Indefinida.

Esta reforma supone ciertas modificaciones para ambos tipos de contratos:

- para los contratos en prácticas supone, limitar la edad de poder celebrar este tipo de contratos desde la obtención del título académico, a un máximo de 4 años y de 6 años para las personas discapacitadas.
- para el contrato para la formación supone modificar los límites de edad para su celebración, fijando un límite máximo de 21 años y un mínimo de 16 años. También supone una modificación en cuanto a la duración del mismo, fijando un máximo de duración 2 años y un mínimo de 6 meses,

---

<sup>23</sup> El contrato se suspende en caso de Incapacidad temporal, se limita de forma más estricta el uso de este contrato y se lleva a cabo una remisión mucha más expresa al convenio colectivo. También, se establece un límite al periodo de prueba para estos contratos (un mes como máximo para titulados de grado medio y dos meses como máximo para titulados de grado superior), y se fija una cuantía mínima de salario para este tipo de trabajadores (un 60% el primer año y un 75% el segundo año).

<sup>24</sup> La parte formativa del trabajador debe comprender al menos un 25% de la jornada el primer año y un 15% el segundo y tercer año, debiendo ser impartido por centros acreditados (puede ser la empresa) y debiendo obtener certificado de la realización de dicha formación. A los trabajadores afectados por el mismo se les prohíbe la realización de horas extraordinarias, trabajo nocturno y trabajo a turnos.

modificable mediante negociación colectiva sin modificación del tiempo mínimo pero ampliando el máximo hasta 3 años y a 4 años para personas discapacitadas<sup>25</sup>.

- Ley 12/2001 de 9 de julio de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad:

Esta reforma introduce como novedad la posibilidad de concertar contratos de formación con personas en situación de exclusión social, sin límite de edad.

Esta consideración de personas en situación de exclusión social fue definida por el Gobierno y podía ser modificada por él cuando lo considerase oportuno, como se desprende del precepto<sup>26</sup>.

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Esta reforma solo tiene repercusión sobre los contratos de formación. Supone:

- la eliminación de los colectivos de exclusión social introducidos por la anterior reforma.
- la modificación de los límites de edad para los siguientes casos: para los alumnos de escuelas taller y casas de oficio el límite de edad será de 24 años, y para personas con discapacidad y talleres de empleo no hay límite de edad.

-El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta norma ha supuesto la modificación de la edad para poder concertar el contrato de formación, fijándose el límite mínimo de edad en 16 años y el máximo en 25 años.

---

<sup>25</sup> Se determina que la actividad formativa debe ocupar al menos un 15% de la jornada, pudiendo ser ampliado por negociación colectiva. Además se establece, que se limitara este tipo de contratos proporcionalmente a la plantilla de la empresa.

<sup>26</sup> Se consideraban personas en situación de exclusión social: Perceptores de prestaciones o subsidios de desempleo, personas que no tengan derecho o hayan agotado esas prestaciones, jóvenes menores de 30 años procedentes de instituciones de protección de menores, personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que estén en rehabilitación, internos de centros penitenciarios que puedan acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex-reclusos.

Además, una disposición transitoria, permite ampliar el límite legal máximo hasta los 30 años de forma provisional, hasta que la tasa de empleo de nuestro país se sitúe por debajo del 15%.

También, supone la modificación de la duración del mismo, pasando a fijarse un mínimo de duración de 1 año y un máximo de 3 años, pudiendo modificarse la duración mínima hasta un mínimo de 6 meses. Además, se establecen bonificaciones a las empresas que utilicen este tipo de contratos<sup>27</sup>.

### **b) Estudio sincrónico**

- **Italia:** tiene las siguientes modalidades contractuales similares, en cuanto contenido, a nuestra modalidad de contratos formativos:
  - a) *contrato cococó:* es un contrato pensado para defender los derechos de los jóvenes, que debe incluir un proyecto de programa de trabajo. Muy polémico, los sindicatos aseguran que agudiza la precariedad y la ausencia de derechos.
  - b) *contrato de aprendizaje:* se puede concertar con jóvenes de entre 15 y 24 años. Su duración mínima es de 18 meses y la máxima de 4 años. Este contrato no permite superar las 8 horas de trabajo al día ni las 40 horas a la semana.
  - c) *contrato de formación:* este contrato solo puede ser ejecutado con jóvenes de entre 16 y 32 años, titulados o diplomados y sin experiencia. La duración máxima de este tipo de contratos es de 24 meses.
  - d) *contrato de integración:* es un contrato de acción por meses dirigido a jóvenes y parados de larga duración con vistas a entrar en la administración pública.

---

<sup>27</sup> un 100% para las empresas de menos de 250 trabajadores y de un 75% para las de más de 250 trabajadores. Además, a las empresas que transformen en contratos indefinidos estos contratos, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

También existe una bonificación referida a la transformación del contrato en prácticas en contrato indefinido, que supone tener derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años. En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).



- **Francia:** cuenta con un contrato único de inserción, cuya duración mínima es de seis meses. Los jóvenes no pierden el derecho a indemnización ni al desempleo. El sueldo a recibir es el salario mínimo interprofesional.
- **Reino Unido:** no existen contratos específicos para los jóvenes.
- **Alemania:** existen dos tipos de contratos enmarcables en este apartado:
  - a) *contrato de aprendiz o de formación profesional:* se celebra con los jóvenes de entre 16 y 19 que acaban de finalizar la formación escolar, accediendo como aprendices. Su duración mínima es de 24 meses y la máxima de 42, pero su peculiaridad radica en que mientras se trabaja se debe formar al trabajador. Las empresas pagan la seguridad social, el desempleo y la jubilación. El sueldo varía en función del sector y el Estado.
  - b) *Prácticas en empresas durante los estudios universitarios:* se caracterizan porque son remuneradas.
- **Suecia:** se trata de un programa de inserción juvenil para dotar de experiencia laboral a los jóvenes de entre 20 y 24 años. La duración del contrato es de cuatro meses. El salario lo paga el Estado, no la empresa. Además el Estado sueco bonifica con 1000 coronas suecas al mes a la empresa. Existen planes municipales para dar trabajo público a jóvenes menores de 20 años. Puede participar también empresas privadas.

#### **1.1.4.2 Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (artículo 4):**

##### **a) Estudio diacrónico**

Este contrato de trabajo es una novedad de esta Reforma Laboral. A pesar de ello, han existido en la historia laboral española, tres reformas que introdujeron contratos de fomento a la contratación indefinida para reducir la tasa de desempleo y favorecer la contratación indefinida de trabajadores temporales. Estas reformas son las siguientes:

- Ley 63/1997 de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo y el fomento de la Contratación Indefinida:

Esta supuso la creación del contrato de fomento de la contratación indefinida<sup>28</sup>. Este contrato se regía por las normas de los contratos indefinidos.

Las únicas peculiaridades que presentaba eran:

- en caso de despido disciplinario improcedente, el trabajador solo tenía derecho a 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.
- no se podían acoger a este tipo de contratación, las empresas que hubiesen realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas, declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiese realizado un despido colectivo.

- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad:

Esta reforma modifica únicamente el colectivo social con el que puede ser celebrado este tipo de contratos<sup>29</sup>.

- El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral:

Supone una gran novedad al limitar este tipo de contratos únicamente a empresas de menos de 50 trabajadores. El resto de condiciones especiales de este tipo de contrato es similar al de las reformas laborales anteriores, aunque puede diferir en cuanto al tipo de bonificación aplicable.

---

<sup>28</sup> Dirigido a: jóvenes de 18 a 29 años, trabajadores desempleados mayores de 45 años, desempleados de larga duración que lleven al menos inscritos un año en la oficina pública de empleo, personas con discapacidad y aquellos que cuando entró en vigencia esta Ley tuviesen contratos temporales

<sup>29</sup> Ahora se permite con: jóvenes de entre 16 hasta 30 años de edad, mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino, mayores 45 años de edad, parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo, minusválidos y aquellos que se encontrasen con contratos temporales en el momento de aprobación de esta Ley.

### **b) Estudio sincrónico**

- **Italia:** En Italia existe un contrato similar de fomento a la contratación. A pesar de su cierta similitud, tiene grandes diferencias con el contrato de apoyo a los emprendedores.

Este contrato de formación laboral italiano, se celebra con personal cualificado (diplomados, licenciados o grados) de entre 16 y 32 años, tiene una duración máxima de 24 meses, durante los cuales la empresa obtiene beneficios contributivos.

Este contrato tiene la finalidad de que la empresa transforme a partir de ese 24º mes el contrato en indefinido, lo cual supone tener derecho a 12 meses adicionales de beneficios contributivos.

- **Francia, Reino Unido, Alemania y Suecia:** en ninguno de estos países existe este tipo de contrato ni alguno similar.

### **1.1.4.3 Contrato a tiempo parcial (artículo 5):**

#### **a) Estudio diacrónico**

En un principio se definió normativamente, como:

*“aquel que abarque un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o un determinado número de horas, respectivamente inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad pertinente. Y su cotización, por tanto, será la correspondiente a la jornada realizada”.*

- La Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Esta reforma laboral supuso la modificación de la rúbrica de este artículo pasando a denominarse *“contrato a tiempo parcial y contrato de relevo”*.

Respecto al contenido del mismo, se introduce la posibilidad voluntaria mediante negociación colectiva, de transformar contratos de tiempo completo en contratos a tiempo parcial<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> Pero el cambio más significativo de este tipo de contrato, es la introducción del último apartado acerca del contrato de relevo. En este apartado se da la opción de celebrar contratos a tiempo parcial con aquellos trabajadores que opten por una jubilación parcial (con reducción de la jornada y salario del 50%). Esto se permite siempre que el trabajador haya causado derecho a la pensión de jubilación en todos sus aspectos, menos en la edad evidentemente, y siempre que se contrate a un trabajador inscrito en la oficina pública de

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta norma pasa a abarcar a todos los trabajadores que realicen una jornada inferior (al día, a la semana, al mes o al año) a la jornada habitual, comparando este trabajador con el de tiempo completo.

En esta norma se detallan más las condiciones del contrato a tiempo parcial, destacando que se pueden realizar horas extraordinarias y complementarias sin que la suma con la jornada ordinaria alcance la jornada completa del puesto.

Las horas complementarias<sup>31</sup> solo pueden ser realizadas por los trabajadores indefinidos sin que superen a través de estas un 15% de la jornada ordinaria (pudiéndose ampliar por convenio colectivo hasta un 60% de la jornada ordinaria).

- Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

Esta norma introduce cambios importantes:

- la delimitación de su jornada a un 77% de la jornada ordinaria a tiempo completo, aunque puede ser ampliada mediante convenio sin superar la jornada a tiempo completo.
- pasan a prohibirse las horas extraordinarias a este grupo de trabajadores, aunque si se permite la realización de horas complementarias (solo a aquellos con contrato indefinido) previamente fijadas sin que superen el 15% de la jornada ordinaria pudiéndose ampliar mediante negociación colectiva a un 30%.
- la regulación de horas complementarias se vuelve mucho más rígida<sup>32</sup>.

---

empleo con un contrato de relevo, para suplir la jornada dejada de cubrir por el trabajador jubilado parcialmente.

<sup>31</sup> Las horas complementarias son aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato o en el convenio colectivo respectivo.

<sup>32</sup> se fija un máximo legal de realización, una retribución de las mismas como ordinarias y la exigencia de comunicación al trabajador con siete días de antelación a su realización.

- se amplía su protección social, fijándose los mismos términos que para un trabajador a jornada completa, teniendo que reunir los periodos mínimos de cotización equivalentes a una jornada completa para acceder a las distintas prestaciones sociales a las que cause derecho.

- Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Esta supone una modificación en cuanto al límite de horas complementarias, ampliables mediante negociación colectiva a un máximo de un 60% de la jornada ordinaria a tiempo completo, o cualquier otra inferior a la jornada completa.

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta reforma laboral permite a los trabajadores a tiempo parcial la realización de horas extraordinarias, sin superar el límite legal previsto<sup>33</sup> en proporción a la jornada pactada.

Además, debemos mencionar, la bonificación del 50% de las cuotas empresariales a ingresar en la Seguridad Social por contingencias comunes, cuando por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o fuerza mayor, el empresario opte por reducir temporalmente la jornada del trabajador.

Para obtener esta bonificación el empresario debe mantener el empleo de estos trabajadores afectados durante al menos una año con posterioridad a la finalización de la reducción de jornada.

### **b) Estudio sincrónico**

- **Italia:** En Italia existe un contrato similar que se caracteriza porque prevé la adopción del horario reducido diario, semanal o anual y puede ser de tres tipos:
  - Vertical: trabajo a tiempo completo algunos días de la semana o del mes.

---

<sup>33</sup> El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año (artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores).

- Horizontal: trabajo con horario reducido todos los días.
- Cíclico: con presencia en el lugar de trabajo sólo algunos períodos del año.
- **Francia:** En Francia estos contratos, existen de igual forma que en España. Los trabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores a jornada completa pero limitados a su jornada laboral.
- **Reino Unido:** En Reino Unido sucede lo mismo, existe este tipo de contrato y su regulación es similar a la española.
- **Alemania:** En Alemania el contrato a tiempo parcial se concibe de la misma forma que en España como un contrato habitual.

Se distinguen tres tipos de contrato a tiempo parcial:

- El trabajo asalariado marginal, que hace referencia a trabajos que se realizan de forma excepcional.
- El trabajo a la orden o trabajo a llamada: equivalente a nuestro trabajo de fijos-discontinuos de fechas inciertas.  
Su regulación es mucho más protectora del trabajador, ya que obliga al empresario a notificar al trabajador el lugar de su jornada de trabajo en cada caso con al menos 4 días de antelación.
- Reparto del puesto de trabajo: más flexible que nuestro contrato de relevo y con cierto parecido con nuestro contrato de grupo. Este supone una pluralidad de contratos de trabajo para repartir la jornada de trabajo pactada.
- **Suecia:** este tipo de contratos son similares a los españoles pero casi no tienen repercusión ya que casi todos los contratos son indefinidos.

#### **1.1.4.4 Trabajo a distancia (artículo 6):**

##### **a) Estudio diacrónico**

Este contrato es el anteriormente denominado contrato a domicilio que se definía como:

*“aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario”.*

Se fijaba que el empresario controlaría su actividad a través de un documento donde se consignase el nombre del trabajador, la clase y cantidad de

trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

*-Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

En esta reforma pasa a denominarse contrato de trabajo a distancia, definiéndose como:

*“aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”.*

También, se hace referencia a que los derechos de este tipo de trabajadores, son los mismos que los del resto de trabajadores de la empresa<sup>34</sup>, a excepción de la obligación de la empresa de notificar a estos trabajadores las vacantes de trabajo presencial en la empresa para poder optar a ellas.

*- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*

Esta reforma a pesar de hacer referencia a este tipo de contrato no ha supuesto cambio alguno en su redacción.

### ***b) Estudio sincrónico***

En Europa este tipo de contratos tienen mayor repercusión que en España, sobre todo el Teletrabajo, regulado en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (firmado en Bruselas el día 16 de julio de 2002).

En el se define el Teletrabajo, se habla de su carácter voluntario, se hace referencia a que ostentan los mismos derechos que el resto de trabajadores (derechos colectivos, salud y seguridad, organización del trabajo, formación...)

Por aportar datos a la relevancia de este tipo de empleo diremos que en 2002-2003 según la Comisión Europea (SIBIS) la media europea era de un 13%,

---

<sup>34</sup> El contrato se formalizara por escrito, condiciones salariales las fijadas en convenio, el empresario debe garantizar su derecho a la formación y a la prevención de riesgos laborales, pueden ejercer el derecho a representación legal de los trabajadores de la empresa.

y de los países de nuestro estudio solo Suecia (21,5%), Alemania (16,6%) y Reino Unido (17,3%) se encontraban por encima.

Italia (9,5%), Francia (6,3%) y España (4,9%) se encuentran por debajo de esta media europea.

#### **1.1.4.5 Contrato de duración determinada (artículo 17)**

##### **a) Estudio diacrónico**

El contrato de duración determinada, en sus orígenes, era algo secundario al contrato indefinido, y que requería de una causalidad para su celebración.

Se diferenciaban cuatro tipos de contratos:

- el contrato por obra o servicio.
- el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, cuya duración máxima era de 6 meses en un periodo de 12 meses, debiendo fijarse la causa de la celebración del mismo en el contrato.
- el contrato de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.
- los trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, introducidos aquí a pesar de ser trabajadores fijos.

Además, se establecía una serie de causas que suponían la transformación inmediata del contrato de duración determinada en contrato indefinido a jornada completa<sup>35</sup>.

Así como, se permitía la prórroga de los contratos sin superar los límites legales establecidos previa consulta del Servicio Público de Empleo y por acuerdo con el trabajador.

---

<sup>35</sup> no haber dado de alta al trabajador en la Seguridad Social durante el periodo de prueba del contrato y celebrar el contrato en fraude de ley.



- Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores

Esta reforma laboral introduce un nuevo tipo de contrato: el contrato de lanzamiento de nueva actividad.

Este contrato puede concertar cuando la empresa sea de nueva creación y durante los 3 años siguientes. Una vez transcurrido dicho plazo los trabajadores pasarán a ser indefinidos de la empresa.

Además, se establece una cláusula donde el Gobierno podrá hacer uso de la contratación de duración determinada como medida de fomento del empleo, sin que su duración máxima pueda exceder de 3 años.

También supone, el dejar de considerar trabajadores de duración determinada a los trabajadores fijos y periódicos, y la exigencia de notificar a los representantes legales de los trabajadores la celebración de los mismos.

-Ley 10/1994, de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

Esta reforma laboral supone legalizar y autorizar las ETT's, que tanta repercusión han tenido en la contratación temporal, así como, la posibilidad de celebrar contratos temporales no causales con determinados grupos de trabajadores<sup>36</sup>. Este tipo de contratación estaba limitada a finales del año 1994.

- Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo y el fomento de la Contratación Indefinida.

Esta reforma es la que transformó la concepción del contrato indefinido antes descrita.

Además supone:

- una mayor delimitación del concepto de contrato de obra o servicio y la posibilidad de ser regulado mediante convenio colectivo.

---

<sup>36</sup> Mayores de 45 años, minusválidos o beneficiarios de prestaciones de desempleo. Para ello se exigía: -contratar a través de la Oficina Pública de Empleo; -su duración debía ser superior a 12 meses e inferior a 3 años. - a la terminación del contrato, se debía indemnizar al trabajador con 12 días de salario por año de servicio.- no podían acogerse a esta medida las empresas que hubiesen amortizado puestos de trabajo por despidos improcedentes, expedientes de regulación de empleo o por despidos colectivos.

- una posibilidad de ampliar el límite legal del contrato eventual por circunstancias de la producción hasta un límite legal de  $\frac{3}{4}$  partes de 18 meses (13,5 meses), en un periodo de 18 meses.
- se elimina el contrato de lanzamiento de nueva actividad.

-Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Esta reforma supuso limitar a una sola, las prórrogas a las que puede verse sometido el contrato eventual, y permite ampliar mediante negociación colectiva hasta un máximo de 12 meses en un periodo de 18 meses, su duración máxima.

Además se introduce el contrato de inserción, que podrá celebrarse con trabajadores desempleados inscritos en la oficina pública de empleo. Su objeto es realizar una obra o servicio de interés general o social, y permitir la adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante<sup>37</sup>.

La gran novedad de esta reforma es la obligación del empresario de indemnizar a los trabajadores que finalicen contratos de duración determinada por obra o servicio, y eventuales por causas de la producción, con 8 días de salario por año de servicio prestado.

También se introduce:

- la posibilidad de evitar el encadenamiento ilegal de contratos mediante los convenios colectivos.
- la obligación de la empresa de informar a los trabajadores temporales de ofertas de contratos de trabajo indefinidos en la empresa, para que puedan optar a un empleo de forma permanente.

-Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Esta reforma supone la eliminación de los contratos temporales de inserción, introducidos por la reforma anteriormente citada.

---

<sup>37</sup> No podrán volver a acogerse a este tipo de contratos estos trabajadores hasta que transcurran 3 años desde la celebración del último contrato de este tipo, siempre que haya estado contratado un periodo superior a 9 meses en los últimos 3 años. El servicio público subvencionaba los salarios y los costes de Seguridad Social de estos contratos, los cuales eran los fijados en convenio colectivo para el grupo profesional del puesto desempeñado.

También supone limitar el encadenamiento de dos o más contratos temporales de un mismo trabajador en la empresa, fijándose un límite de 24 meses en un periodo de 30 meses. Este límite no es de aplicación a los contratos formativos, de interinidad y de relevo.

- Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Esta reforma supone la eliminación temporal durante dos años, por la situación económica, del límite al encadenamiento de contratos temporales.

Además, pretende la creación de un fondo de capitalización, debido a la situación económica, para garantizar su reintegro al trabajador en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación.

También, se introducen bonificaciones a la transformación de contratos temporales en indefinidos, y a la contratación temporal de desempleados de 30 años o menores, y/o que lleven inscritos en la Oficina Pública de Empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación.

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta reforma supone el fijar un límite cierto a la supresión temporal del límite al encadenamiento de contratos temporales, fijando este límite en el 31 de diciembre de 2012.

### **b) Estudio sincrónico**

- **Italia:** En Italia este tipo de contratos solo permiten una prórroga y su duración máxima legal es de 36 meses.

Esta duración máxima no afecta al sector turístico y agrícola, donde no hay límite ni de contratos ni de duración. La legalidad de los contratos en cadena está sujeta en última instancia a la decisión de los tribunales.

- **Francia:** El contrato de trabajo temporal en Francia difiere del español únicamente en su duración. En Francia solo puede ser prorrogado una sola vez sin superar la duración máxima de 24 meses.
- **Reino Unido:** En Reino Unido se fija un máximo legal de duración para este tipo de contratos, que es 24 meses consecutivos.  
Además, en un periodo de cinco años el trabajador sólo puede estar contratado durante dos. Si este plazo se excede, el contrato pasa a ser indefinido.
- **Alemania:** En Alemania estos contratos son excepcionales y deben reunir una serie de garantías:
  - informar a los trabajadores por ellos afectados sobre puestos de duración indefinida;
  - deben participar en las actividades formativas, como el resto de trabajadores, que se den en la empresa y
  - deben ser informados los representantes de los trabajadores sobre el número de trabajadores contratados y su proporción en el conjunto de la plantilla.

La normativa permite la celebración de este tipo de contratos si existe justificación objetiva (motivos basados en la persona del trabajador, el trabajador sea retribuido con fondos presupuestarios estatales, motivos basados en un acuerdo judicial, trabajos con plazo cierto y contratos con plazo incierto).

Además, pueden ser celebrados sin razón objetiva (sin que no exceda de 2 años de forma genérica, durante los 4 años siguientes a la creación de la empresa, con trabajadores mayores de 52 años y que lleven 4 meses en desempleo se establece una duración de 5 años).

- **Suecia:** En Suecia no existen límites en el número de contratos ni en su duración.

En general los términos del contrato de trabajo se deciden por ambas partes, aunque casi no tienen repercusión este tipo de contratos ya que la mayoría son indefinidos.

Una vez finalizada la revisión normativa sobre contratación, pasamos a tratar la revisión normativa sobre despidos, necesaria para tener un mayor conocimiento sobre el alcance de la Reforma Laboral y poder sacar conclusiones al respecto.

## **1.2 DESPIDOS**

### **1.2.1 Definición de despido**

El despido se define por el diccionario de la Real Academia de la Lengua de la siguiente manera:

- Despido:

- “1. m. Acción y efecto de despedir o despedirse.*
- 2. m. Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado.*
- 3. m. Indemnización o finiquito que recibe el trabajador despedido.”*

El despido se regula normativamente en la Sección 4<sup>o</sup>, del Capítulo III, del Título I del Estatuto de los Trabajadores. En este articulado no se da definición alguna de despido, sino que se relatan las diferentes causas por las que puede producirse y las consecuencias que acarrea.

### **1.2.2 Estudio diacrónico**

El Estatuto de los Trabajadores originario, reconocía doce posibles causas de extinción de la relación laboral (artículos 49 y siguientes).

De esas diferentes causas de extinción de la relación laboral, vamos a centrarnos en las que se ven afectadas por la actual reforma laboral, que son:

***Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.***

Se debe notificar la extinción de este tipo de contratos con 15 días de antelación a la finalización del mismo, si tienen una duración superior a un año. Si llegado el término del contrato, no existe denuncia alguna por alguna de las partes, el contrato se considera prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

***Cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, fundada en causas tecnológicas o económicas,*** debiendo ser autorizada esta extinción por la autoridad laboral.

Además, se exigía que el empresario abriese un periodo de consultas de 30 días con los representantes de los trabajadores para intentar minimizar las consecuencias de esta decisión.

Una vez transcurrido dicho periodo, la empresa comunicará los acuerdos adoptados a la autoridad laboral, o comunicara la falta de acuerdo.

- Si se llega a acuerdo, en el plazo de 15 días, la autoridad laboral deberá comunicar su decisión a los afectados, pasando a ser efectiva en los plazos fijados en el acuerdo.
- En caso de no llegar a acuerdo, el empresario debía solicitar a la autoridad laboral de nuevo la extinción de los contratos y presentar toda la documentación que acreditase la situación económica de la empresa. En este caso, la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de trabajo, debía pronunciarse al respecto en un plazo de 30 días desde esta nueva solicitud del empresario. Esta decisión podía:
  - a) Considerar suficientemente probadas las causas alegadas para el cese.
  - b) No pronunciarse al respecto, considerándose denegada la causa para la extinción de los contratos.
  - c) No considerar suficientes las causas alegadas para el cese.

Mientras dure este proceso decisorio, el empresario podía solicitar a la autoridad laboral, la paralización de la actividad empresarial, si se adoptasen medidas que pudieran hacer inútil el acuerdo<sup>38</sup>.

### ***Despido del trabajador, o despido disciplinario (como suele ser conocido).***

Este puede ser ejecutado por el empresario cuando exista un incumplimiento grave y culpable del trabajador<sup>39</sup>.

Este tipo de despidos debe ser notificado por escrito al trabajador, determinando la causa del despido y la fecha en que tendrá efectos el mismo.

Se establece que ante cualquier tipo de extinción de la relación laboral que no esté fundada en la voluntad del trabajador, puede haber denuncia ante la

---

<sup>38</sup> Los representantes legales de la empresa tienen preferencia de permanencia en la empresa sobre el resto de trabajadores. La indemnización que corresponde a los trabajadores afectados por esta tipo de extinción, es de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

Además, se relataban ciertas peculiaridades: respecto de empresas de menos de 50 trabajadores o en las que se vean afectados menos de un 5% de los trabajadores, venta de la empresa y respecto a empresas en las que se vean afectadas un 50% de los trabajadores de la empresa.

<sup>39</sup> Se considerarán incumplimientos contractuales los fijados en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Jurisdicción Social, la cual se debe pronunciar acerca del despido, considerando el mismo:

- Procedente, si el empresario demuestra la causa alegada para el despido. Pasando a hacerse efectivo el despido, sin derecho a indemnización ni a los salarios de tramitación.
- Improcedente, si el empresario no consigue demostrar la causa alegada para el despido. En cuyo caso, tiene 5 días naturales desde la notificación del despido para optar entre:
  - a) la readmisión del trabajador pagándole los salarios dejados de percibir durante el proceso.
  - b) abonarle una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 42 mensualidades, así como los salarios de tramitación<sup>40</sup>.
  - c) En caso de no optar el empresario, se entiende que opta por la readmisión. Este derecho de elección corresponderá a los representantes de los trabajadores cuando se vean afectados ellos mismos<sup>41</sup>.
- Nulo, si el empresario no cumple con las formalidades exigidas en la normativa para ejercer el mismo. Esta nulidad supone la readmisión del trabajador, teniendo derecho a los salarios dejados de percibir por el mismo durante el proceso.

---

<sup>40</sup> Estos se abonarán desde la fecha de inicio del proceso hasta la de resolución, salvo que el trabajador encontrase otro trabajo, en cuyo caso se descontarán los días correspondientes en que se hubiese estado trabajando.

<sup>41</sup> Cuando el empresario opte por la no readmisión y se trate de empresas con menos de 25 trabajadores, la indemnización se reducirá en un 20%. De la cantidad resultante, el 40% lo pagará el Fondo de Garantía Salarial en un plazo de 10 días.

Cuando la sentencia de la jurisdicción competente que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de 70 días desde la fecha en que se presentó la demanda, el abono de los salarios de tramitación, correspondiente al tiempo que exceda de los dos meses antes señalados, será por cuenta del Estado.

- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Esta reforma supuso numerosas modificaciones en cuanto al despido:

- la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio. Si se supera el límite legal de duración y no existe denuncia previa, pasarán a ser contratos indefinidos a jornada completa, salvo prueba en contra.
- la extinción por cesación de la actividad fundada en causas tecnológicas o económicas, pasa a denominarse despido colectivo.

Esta extinción puede ejercerse cuando exista causas: económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Estas causas deben contar con la venia de la autoridad laboral y su finalidad debe ser superar una situación económica negativa de la empresa o garantizar la viabilidad futura de la empresa a través de la reorganización de los recursos.

También se fija a qué volumen de trabajadores debe afectar el mismo<sup>42</sup>.

Como hemos mencionado anteriormente, se exige autorización para ejercer este tipo de despidos, ante la autoridad laboral. Trámite necesario para evitar fraudes empresariales sobre la situación real de la empresa.

Dicha autorización debe ser adjuntada al acuerdo (o no), adoptado durante el periodo de consultas<sup>43</sup>.

- Si hay acuerdo, se dictará resolución judicial autorizando la extinción de las relaciones laborales en los términos acordados.
- Si no existe acuerdo, se dictará resolución judicial, estimando o desestimando, la solicitud empresarial.

---

<sup>42</sup> 10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores.

El 10% de trabajadores de la empresa en empresas que tengan entre 100 y 300 trabajadores.

30 trabajadores en empresa de más de 300 trabajadores, o a la totalidad de la empresa.

<sup>43</sup> Periodo de consultas: proceso negociador que llevan a cabo los representantes de los trabajadores y los representantes de los empresarios, para intentar minimizar las consecuencias del despido colectivo. Este periodo debe durar al menos 30 días en empresa de 50 o más trabajadores, y 15 en empresas de menos de 50 trabajadores. Puede acabar con acuerdo o sin él, en todo caso, se debe comunicar a la autoridad laboral.



- La resolución será estimatoria, si la autoridad laboral considera que concurre la causa alegada por la empresa, pasando a hacerse efectivos los despidos propuestos por la empresa.
- En caso contrario, será desestimada la causa y se deberá readmitir a los trabajadores, abonándoles los salarios dejados de percibir.

Además, se fija una indemnización de 20 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 12 mensualidades para los trabajadores que se vean afectados por estos despidos.

También se exige el transcurso de 30 días desde que existe resolución judicial sobre el despido, hasta que este se haga efectivo.

Las novedades añadidas sobre el despido disciplinario deben ser mencionadas también:

- La negociación colectiva puede establecer requisitos legales que debe cumplir la notificación del despido al trabajador.
- La apertura de expediente contradictorio, en el caso que el afectado por este tipo de despido sea un representante legal de los trabajadores o delegado sindical, así como, audiencia previa en el caso de afiliados sindicales<sup>44</sup>. El no cumplimiento de estas exigencias, supone la improcedencia del despido.
- Se añade como causa de nulidad del despido, la violación de derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador.
- Se establece que durante el tiempo que dure el proceso, el empresario debe mantener en alta al trabajador.
- Se permite la reducción de los salarios de tramitación<sup>45</sup>. hasta la fecha de la conciliación previa,
- Se pasa a otorgar a los delegados sindicales la opción de elegir entre la readmisión o el despido, en caso de despidos declarados improcedentes judicialmente.

---

<sup>44</sup> Esto supone que serán oídos por la empresa, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese, antes de adoptar una decisión sobre el mismo. Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y el empresario tuviese constancia de ello, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato, con la misma finalidad que el expediente contradictorio.

<sup>45</sup> si el empresario reconoce la improcedencia del despido e ingresa en las 48 horas siguientes ha hacer efectivo el despido, la indemnización en el juzgado de los social correspondiente, a favor del trabajador. Esto solo se permite, si el empresario es el que tiene el derecho de optar entre la readmisión o el despido.

- Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

Esta Ley no produjo cambios sobre el despido, aunque introdujo una nueva modalidad de contrato (contrato para el fomento de la contratación indefinida) con peculiaridades en cuanto a la extinción del mismo, de ahí su remisión.

Si este contrato es extinguido por causas objetivas y es declarado improcedente, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.

Las demás variantes posibles de extinción de la relación laboral, se estará a lo dispuesto en la normativa general.

- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Esta norma, permite el ahorro al empresario de los salarios de tramitación, en caso de despido improcedente.

Para ello debe reconocer la improcedencia del despido y poner a disposición del trabajador, en el Juzgado de lo Social, la indemnización correspondiente (45 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 42 mensualidades), en las 48 horas siguientes a la comunicación del despido al trabajador.

En caso que, el empresario haga el ingreso de la indemnización superado este lapso de tiempo, deberá abonar los salarios de tramitación en la cuantía correspondiente al periodo transcurrido desde la fecha del despido hasta la del ingreso de la indemnización en el Juzgado.

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta reforma laboral supone una gran transformación en la concepción del despido colectivo, ya que posibilita el mismo, sin necesidad de venia por parte de la autoridad laboral, únicamente se exige su fundamentación en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Por tanto, tampoco se exige una investigación sobre la situación real de la empresa alegada.

Además, se definen las causas económicas y técnicas que permitirían este tipo de despidos.

*“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.*

*Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.*

En el punto 7 del RD-Ley 3/2012 sobre la reforma laboral, se establece que si la causa que motiva la extinción de los contratos de trabajo es una fuerza mayor, la autoridad laboral deberá constatar la situación de la empresa. En el resto de casos, no es necesario.

También, se permite el despido colectivo de trabajadores del sector público por las causas anteriormente descritas, pero se redefinen para estos las causas económicas y técnicas, siendo las siguientes:

*“Concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público”.*

También supone un cambio radical en las posibles causas de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. Hago referencia al punto d) del artículo 52 del ET.

Esta nueva redacción permite estos despidos por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.

Además, hace referencia a las faltas de asistencia que no computaran como tales<sup>46</sup>. De las cuales debemos resaltar una:

---

<sup>46</sup> No computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido

*“cualquier enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos”.*

También, supone una reducción de la indemnización, en caso de que la extinción del contrato de trabajo sea declarada improcedente.

Esta reducción se refleja en solo tener derecho a 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades<sup>47</sup>. Mientras que los salarios de tramitación, se limitan a ser cobrados por los trabajadores readmitidos y no por aquellos que acaban siendo despedidos.

Para concluir este apartado, debemos tratar la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.

Este despido se ejerce con las mismas condiciones que para el sector privado, pero se matiza en la propia Reforma de 2012, que concurren causas económicas cuando:

*“se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.”*

### **1.2.3 Estudio sincrónico**

- **Italia:** el despido debe ser casualizado. En caso de ERE los sindicatos tienen un gran peso en la negociación, se establece que los trabajadores seguirán perteneciendo y cobrando de la empresa durante uno o dos años. Estos despidos pueden ser recurridos ante la Justicia y el trabajador despedido tiene derecho a ser recontratado durante el año siguiente al despido.
- **Francia:** el despido debe ser por causa real, seria y auténtica. El juez tiene una gran importancia a la hora de permitir o no el despido, y este siempre se ejercerá como última solución a los problemas empresariales

---

acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda

<sup>47</sup> Disposición transitoria 5ª.2: *“La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso”.*

- **Reino Unido:** El despido debe ser justificado y en caso de despido colectivo, se intentará evitar este mediante medidas negociadas durante el periodo de consultas.
- **Alemania:** el despido es muy similar a como era en España antes de esta reforma. Tiene que justificarse en causa alguna, la intervención de los representantes de los trabajadores (periodo de consultas es muy importante), es necesaria la autorización judicial para poder ejercerlos, y son la última alternativa ante situaciones difíciles de la empresa.
- **Suecia:** el despido debe ser justificado, los representantes de los trabajadores solo intervienen en caso de que sean afiliados suyos los trabajadores afectados y puede ser recurrido el despido ante la Justicia.

## **1.3 PUNTOS A DESTACAR DE LA PARTE DE CONTRATOS Y DESPIDOS**

La Reforma Laboral de 2012 afecta, por tanto, a los siguientes aspectos sobre contratación y despidos:

- La conversión del contrato indefinido en un tipo de contrato excepcional y el contrato temporal en un tipo de contrato normal.
- El permitir la realización de horas extraordinarias a los trabajadores a tiempo parcial.
- La legalización del encadenamiento de contratos temporales sin límite.
- La introducción del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.
- La ampliación del límite de edad para celebrar contratos formativos.
- El abaratamiento del despido improcedente.
- La permisividad en realizar despidos colectivos sin intervención por parte de la autoridad laboral.
- El poder extinguir un contrato de trabajo por ausencias justificadas del trabajador.
- Extensión del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción al Sector Público.

Una vez enunciados los aspectos más importantes que se desprenden del texto de la Reforma Laboral de 2012, pasamos a explicar estos aspectos.

Los aspectos negativos de esta Reforma y las anteriores, se reducen a la transformación sufrida en la contratación indefinida. Esta ha pasado de ser considerada la forma de contratación normal<sup>48</sup>, a ser una de tantas formas de contratación pero que cada vez es menos usada por los empresarios.

Esta transformación viene produciéndose desde 1994, cuando se dio la misma importancia al contrato temporal que al contrato indefinido a través de la normativa.

---

<sup>48</sup> Según el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Este cambio en la concepción de la contratación supuso, el abuso por parte del empresario del contrato temporal por sus menores costes (menor indemnización por la extinción del mismo y no llegan a adquirir el complemento de antigüedad) lo cual, precarizó el empleo.

Esta precariedad se justifica en las posteriores reformas a la de 1994, que intentaron reducir esa temporalidad por todos los medios.

Las medidas genéricas adoptadas para reducir esa temporalidad fueron:

- Las bonificaciones: nunca han supuesto una reducción de la temporalidad, de ahí que la política europea (Estrategia 20-20) haya insistido en la necesidad de reducir el gasto público en esta medida.
- La limitación al encadenamiento de contratos temporales: fijando un límite al encadenamiento a este tipo de contratos, que era de 24 mensualidades en un periodo de 30 meses.

Esta medida no supuso una reducción de la contratación temporal pero al menos puso un tope máximo a la misma.

Ese tope máximo ha sido eliminado por esta Reforma Laboral de 2012, dando paso a la permisividad de encadenar contratos temporales de forma indefinida y legal. Esta medida ya fue introducida por la Reforma de 2011.

- La creación de una nueva modalidad contractual para impulsar la contratación indefinida. Esta finalidad se busca a través de un abaratamiento del despido y una gran bonificación a las empresas que le adopten. Esta nueva modalidad es el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

Esta medida es muy discutible:

- a) la parte empresarial la considera algo positivo al favorecer la contratación indefinida, reduciendo gastos sociales en épocas de situaciones económicas difíciles.
- b) Por el contrario, los sindicatos no consideran esta medida como la más acertada para reducir la temporalidad, ya que supone reducir los derechos sociales de los trabajadores (indemnización).

Además, este nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores supone una reducción en los seguros sociales.

Tampoco logran entender cómo, ante los graves problemas que defiende el Gobierno en que se haya la Seguridad Social, se bonifique al empresario con una reducción en los seguros sociales.

Es decir, el Gobierno se contradice al hablar de una mala situación de los fondos de la Seguridad Social (por ello se ha decidido aumentar la edad de jubilación) y permite a los empresarios no ingresar el total de las cuotas fijadas y necesarias, por cada trabajador para contribuir a evitar esa mala situación.

Otro aspecto negativo de esta normativa, es el permitir la realización de horas extraordinarias a los trabajadores indefinidos a tiempo parcial. El permiso de realización de horas extraordinarias supone perjudicar al trabajador en su interés en obtener una jornada completa o al menos una ampliación de horas en su contrato.

Me explico, el empresario podrá utilizar esta medida sin necesidad de ampliar el contrato del trabajador.

Esta medida no es tan trascendente como las anteriormente expuestas, pero si es un aspecto negativo para los intereses del trabajador.

Por el contrario, también tiene un aspecto positivo esta Reforma, como es la ampliación del límite de edad en los contratos formativos.

Esta medida es muy interesante, desde el punto de vista del alto porcentaje de personas que no terminan los estudios básicos.

Esta modalidad contractual, supone cualificar profesionalmente al trabajador, así como facilitarle la obtención del certificado de estudios básicos (artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores).

Por tanto, esta medida intenta paliar esa gran tasa de población sin ningún tipo de estudios que tiene España<sup>49</sup>.

El problema con el que se encuentra esta medida, es que ese fracaso escolar es producido por el sistema educativo español y no por el sistema laboral, por tanto, debería resolverse desde su raíz.

El sistema educativo español ha sido modificado en numerosas ocasiones, pero nunca de una manera adecuada por que no ha conseguido reducir ese fracaso escolar.

Así que, esta medida positiva de la Reforma Laboral, puede no ser tan positiva, si no conlleva un cambio profundo y adecuado de nuestro sistema educativo.

---

<sup>49</sup> Archivo adjunto: "Tasas de abandono escolar", comunicado de prensa de la Comisión Europea



Para concluir este apartado, debemos hacer tratar las medidas adoptadas sobre despidos.

Estas medidas solo pueden ser consideradas como negativas, ya que suponen reducir los derechos sociales del trabajador.

La principal medida adoptada por esta Reforma Laboral, por los problemas que acarrea, es la modificación del despido colectivo.

Esta modificación ha supuesto, no necesitar la venia de la autoridad laboral para ejercer este tipo de despidos, ni la investigación necesaria para velar porque la causa alegada existiese realmente.

Esta desacreditación de la autoridad laboral, unida a la reducción de los límites legales para ejercer estos despidos colectivos, supone una vía más barata y menos burocratizada que el despido improcedente (despido usado comúnmente para extinguir contratos de trabajo sin causa objetiva).

Otra medida sobre despidos de la Reforma Laboral de 2012, es la reducción de la indemnización del trabajador por despido improcedente.

Esta medida supone dar menor estabilidad al trabajador en la empresa, al ser más barato su despido.

Llamativo es el debate que conlleva el aplicar el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción al Sector Público.

Esta medida supone una contradicción importante del Gobierno o la Administración, como deseen llamarlo.

Los puestos de funcionarios son ofertados reglamentariamente, para cubrir las necesidades de la Administración. Si no son cubiertos de esta manera se cubren mediante interinos, en función de la puntuación que hayan obtenido en un proceso de elección (concurso y/o oposición).

Cuando estos puestos son ofertados, es por su necesidad y bajo un estudio de costes que posibiliten los mismos (se pagan mediante presupuestos generales del Estado).

Por tanto, es algo contradictorio que puedan ser despedidos funcionarios necesarios para la Administración, y una de esas causas sea la insuficiencia económica.

Sería interesante poder preguntar a un político del actual Gobierno, como es posible despedir a un funcionario que a "sudado" para conseguir un puesto de trabajo estable (de los pocos realmente estables que quedaban hasta esta

Reforma), mientras en la Administración se siguen creando puestos de trabajo innecesarios (puestos facultativos, no necesarios, como su propio nombre indica, para el funcionamiento de la Administración).

La última medida sobre despidos adoptada por esta reforma, es el despido del trabajador por su ausencia al trabajo, aunque dicha ausencia sea justificada.

Esta premisa se matiza dejando fuera de esta posibilidad determinados casos. Pero en esa matización, se queda fuera la posibilidad de despedir al trabajador que cause baja legal por contingencias comunes, siempre que su duración sea superior a 8 días e inferior a 20 días.

Esta medida es muy perjudicial contra los derechos de los trabajadores, ya que limita su derecho al reposo durante una convalecencia causada por una enfermedad común o un accidente no laboral.

Esta medida es discutible en cuanto a la finalidad que persigue:

- Los representantes de los trabajadores hablan de un atentado contra los derechos de los trabajadores.
- Los empresarios defiende esta medida, porque consideran que va a ayudar a reducir las bajas indiscriminadas de trabajadores por causas discutibles.

En conclusión, el problema no radica en los trabajadores, sino en quienes prescriben esas bajas, los médicos al servicio de la Administración.

Por tanto, el fin defendido por los empresarios puede ser interesante si realmente se produce esa estafa social que dicen. El problema radica en que, no se lleva a cabo su control de la forma correcta, incidiendo en la raíz del problema, sino que se perjudican gravemente los derechos de los trabajadores para paliar este posible problema.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 2.1 DEFINICIONES

El diccionario de la Real Academia de la Lengua define de la siguiente forma, los términos más trascendentes que intervienen en este apartado.

- **Sindicato:**  
*“Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros. También como junta de síndicos”.*
- **Comité de empresa:**  
*Órgano representativo de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.*
- **Delegado de personal:** no existe definición al respecto.
- **Negociación colectiva:**  
*“**Negociación** que llevan a cabo los sindicatos de trabajadores y los empresarios para la determinación de las condiciones de trabajo y que, normalmente, desemboca en un convenio colectivo”.*
- **Convenio colectivo:**  
*“Acuerdo vinculante entre los representantes de los trabajadores y los empresarios de un sector o empresa determinados, que regula las condiciones laborales”.*
- **Asociación empresarial:** no existe definición al respecto.

En la normativa española, estos términos se definen en el Estatuto de los Trabajadores, de la siguiente manera:

- **Sindicato:** no es definido en el Estatuto de los Trabajadores, al ser los delegados de personal y los comités de empresa, quienes ostentan la defensa de los trabajadores de la empresa. Pero si es definido en el artículo 7 de la Constitución como:

*“Los sindicatos de trabajadores (..) contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.*

- Comités de empresa (artículo 63 ET):

*“El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores”.*

- Delegados de personal (artículo 62 ET):

*“1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.*

- Mientras que sus derechos, obligaciones, garantías, elecciones y composición de los mismos, son definidos en los artículos del 64 al 68 del Estatuto de los Trabajadores.

- Negociación colectiva (Título III ET): no se define literalmente pero se desprende su significado de la definición de convenio (definida más abajo). Por tanto, negociación colectiva es la confrontación dialéctica y de intereses entre los representantes de los trabajadores y empresarios, cuyo fruto suele ser un acuerdo libre con carácter normativo, denominado convenio colectivo.

Además, es un derecho reconocido en el artículo 37.1 de la Constitución.

- Convenio colectivo (artículo 82 ET):

*“Son el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyendo la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva”.*

- Asociación empresarial: como sucede con el sindicato, este termino se define en el artículo 7 de la Constitución:

*“Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.*

Una vez definidos los términos más relevantes en materia de negociación, pasaremos a hacer un breve repaso histórico-teórico, sobre como a variado la concepción de la negociación en España y Europa.

## **2.2 ANÁLISIS DINÁMICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **2.2.1 Introducción**

Iniciamos este repaso, con una breve introducción sobre las relaciones laborales, en las que se basa toda negociación colectiva.

El término “relaciones laborales” de los países latinos (mediterráneos y latinoamericanos) corresponde al concepto anglosajón de “relaciones industriales”. Sin embargo, surgieron otros nombres como «relaciones del empleo» o “gestión de recursos humanos” pretendiendo que la denominación de relaciones laborales era demasiado anticuada.

En Francia están en uso también los términos “relaciones profesionales” y “relación salarial”. Así, la introducción del término nos indica el alto grado de implicación de la disciplina en el contexto histórico-social y académico.

Como definición de forma más genérica, las relaciones laborales comprenden las instituciones, reglas y normas que regulan la vida social en la empresa y la Economía en general, la interacción entre actores individuales (empresario-empleado) y colectivos (asociaciones patronales, sindicales, con la intervención del Estado).

Sin embargo, hay que excluir, al menos, dos tipos de relaciones sociales económicas del análisis:

- Interrelaciones personales rutinarias. Relaciones meramente personales que no influyen significativamente en el carácter de las relaciones estructurantes del empleo.
- Las decisiones estrictamente empresariales, sin intervención de los empleados, sobre inversiones, contabilidad, estrategias de producto y mercado, emplazamientos...

Las fronteras en los dos lados no están claras, sino en continuo movimiento por las luchas de poder.

Los sindicatos, por ejemplo, quieren intervenir en decisiones sobre inversiones, tecnología y seguridad, mientras los empresarios quieren excluir a los representantes laborales de todas las decisiones bajo el concepto de la propiedad privada (incluyendo el empleo de la fuerza laboral comprada).

Las relaciones laborales engloban interacciones entre distintos actores (personas, grupos, organizaciones) que generan formas variadas de regulación (normas, contratos, instituciones, reglas informales).

Las relaciones laborales se articulan en cuatro dimensiones básicas interdependientes:

- El contrato laboral individual.
- Las relaciones sociales en el trabajo.
- Las relaciones laborales colectivas.
- La normativa laboral (incluida la jurisprudencia).

Desde una perspectiva amplia, las relaciones laborales definen el orden del trabajo asalariado en la sociedad capitalista, las relaciones entre Estado y el mundo socioeconómico, las leyes laborales, los grupos de interés y la posición de la empresa en la sociedad, la empresa concebida como área de cooperación, competencia y conflicto entre los empresarios, los distintos grupos que forman una organización económica.

Aunque las sociedades precapitalistas conocían también mecanismos de regulación de las condiciones del trabajo, el capitalismo da una forma específica a estas relaciones sociales.

En el paso a la sociedad capitalista se sustituye la tradición, el paternalismo y la reciprocidad por una relación mercantil y de control. El contrato reemplaza al estatus. A lo largo del desarrollo capitalista se observa una tendencia general desde la regulación individual hacia los convenios colectivos y las normas estatales

Como norma social consolidada en el siglo XX el empleo no es cualquier actividad remunerada, sino que implica un contrato indefinido a tiempo completo, un salario familiar, una regulación legislativa, un convenio colectivo, etcétera, es decir, una relación laboral sociopolíticamente regulado. Otra actividad remunerada fuera de esta norma figura como subempleo o empleo atípico.

“La normatividad de la definición del empleo y su evolución es el resultado de la interacción conflictiva de múltiples actores e instituciones sociales, en especial, de las empresas, de los trabajadores asalariados colectivamente organizados y del Estado y tiende a adquirir rasgos formales, pero termina por penetrar informalmente todo el tejido social”.

Robert Castel<sup>50</sup> resume en cinco condiciones la norma social europea de empleo que marco las décadas centrales del siglo XX.

- Una separación rígida entre quienes trabajan efectiva y regularmente, y los inactivos o semiactivos, que hay que excluir del mercado de trabajo, o sea integrar bajo formulas reguladas.
- La fijación del trabajador a su puesto de trabajo y la racionalización del proceso del trabajo en el marco de una gestión del tiempo precisa, dividida y reglamentada.
- El acceso a través del salario a nuevas formas de consumo obrero que convertían al obrero en el propio usuario de la producción en masa.
- El acceso a la propiedad social y a los servicios públicos.
- La inscripción en un derecho del trabajo que reconocía al trabajador como miembro de un colectivo dotado de un estatuto social, más allá de la dimensión puramente individual del contrato de trabajo.

El matrimonio Webb no tuvo constancia de organizaciones empresariales relevantes, ni una legislación laboral que garantizara los derechos de los trabajadores, lo que influye en el hecho de que su análisis se centrara en el sindicato y el empresario/manager.

Los Webb distinguen tres formas de conseguir normas laborales:

- Regulación sindical unilateral: Los sindicatos formulan sus propias normas los códigos de los sindicatos de oficio sobre el aprendizaje y las cuotas de producción especificando los términos en los que sus afiliados pueden acceder a y aceptar un empleo.
- Negociación colectiva: Los sindicatos fuerzan acuerdos con los empresarios sobre las normas conjuntas de aplicación.
- Regulación legal: Los sindicatos influyen en el parlamento para que decrete normas.

En tiempos de los Webb, la regulación legal era prácticamente inexistente, los sindicatos tenían que desarrollar su fuerza a través de sus afiliados en el mercado de trabajo y la empresa. La negociación directa y la movilización, pero también la de-

---

<sup>50</sup> Recogido en bibliografía de la asignatura "Teoría de las Relaciones Laborales" de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia, impartida por el profesor D. Antonio San Martín

fensa de tradiciones de oficio, eran las formas de acción sindical importantes en tiempos de ausencia de mecanismos reguladores.

### **2.2.2 El pluralismo. Escuela de Oxford**

El origen de esta escuela se sitúa en la Gran Bretaña de los años veinte y aparece vinculada al estudio de los sindicatos, de la participación y de la noción de democracia industrial propugnada en la obra del matrimonio Webb.

El foco de atención de esta escuela es la forma de organizar y conducir el conflicto en el marco de la democracia industrial, el estudio de las normas de regulación del trabajo, los procedimientos de negociación y las formas de regulación colectiva.

A la Escuela de Oxford se le conoce también como perspectiva pluralista, lo que tiene un doble significado:

- Por un lado, el pluralismo se entiende como una ideología y se refiere al reconocimiento de intereses diferentes y en conflicto. Por consiguiente, el pluralismo implica una interpretación de la representación de los trabajadores en términos de organizaciones de carácter gremial, profesional y de categorías laborales diferentes; sin que ello comporte una unidad orgánica.
- Por otro lado, el pluralismo se entiende como una perspectiva analítica sobre las relaciones laborales, que son definidas básicamente como relaciones económicas basadas en la negociación como forma de regulación conjunta. Por tanto, el conflicto de intereses tiene raíces económicas y es coyuntural, temporal.

Las principales aportaciones teóricas de la Escuela de Oxford las podemos resumir en seis enunciados característicos:

- La existencia de un imperativo moral como obligación a comprometerse en la negociación, en la limitación del poder de las partes y en limitar el poder del Estado.
- La concepción de negociación colectiva como un método de formulación de normas y de reglamentación de las sociedades modernas, democráticas y pluralistas.



- Concebir a la negociación colectiva también como un procedimiento de participación asociado a la idea de democracia industrial, al mismo tiempo que un método dinámico de adaptación de las instituciones sociales y de las empresas al entorno cambiante.
- La idea de libertad de acción de los grupos de interés y la corrección de la asimetría de poder entre capital y trabajo.
- El pluralismo se ocupa de los medios y procedimientos que garantizan la libertad y el contrapeso de poderes. Por ello, el objeto de estudio principal es la equidad y el orden en el nivel micro, lo que se logra a través de la negociación colectiva como forma de regulación conjunta entre capital y trabajo.
- El pluralismo también subraya la importancia de la ética y la moral laica como condición necesaria para la cohesión social. Esta se vincula con la idea de justicia social, que tiene sus raíces en la moral y en la cultura, de modo que la negociación de salarios y condiciones de trabajo se vincula con valores de índole superior, como son la citada justicia social y la noción de equidad.

### **2.2.3 El institucionalismo, Escuela de Wisconsin**

Las consecuencias de la industrialización también suscitan numerosas reflexiones de los profesionales de las ciencias sociales en Estados Unidos.

El institucionalismo, como corriente teórica, surge a finales del siglo XIX como una crítica a la economía clásica, a la idea de racionalidad del “homo economicus” y del individualismo metodológico.

Por el contrario, las instituciones sociales y los sujetos colectivos (como los grupos y los sindicatos) ocupan un lugar central en el análisis.

Los dos principales autores de la escuela de Wisconsin son: J. R. Commons (1967) y Perlman (1962), ambos se interesan en estudiar como la práctica de la acción colectiva es productora de normas, además de regular las actividades de trabajo y estabilizar los conflictos de intereses.

El esfuerzo investigador de J. R. Commons y Perlman tenía por objeto conocer los fundamentos jurídicos del capitalismo, el origen variopinto de las fuentes reguladoras del derecho, en la cual prima la rutina y la costumbre como la más perezosa de las fuentes reguladoras.

Dedujeron de sus estudios, que el conflicto de intereses entre capital y trabajo, pero también la interacción y la negociación entre los actores sociales son generadoras de normas implícitas y explícitas que contribuyen a la construcción del orden social en el nivel micro (empresa) y en el nivel macro (sociedad).

#### **2.2.4 Institucionalización del conflicto laboral**

La institucionalización del conflicto permite su canalización a través de un entramado de normas y reglas que impiden que el conflicto sea destructivo para la sociedad.

En las sociedades democráticas y tolerantes, el conflicto laboral se conduce fundamentalmente a través de la negociación colectiva, que aporta un intercambio de eficiencia por equidad, así como continuidad, estabilidad y legitimidad al Sistema de Relaciones Laborales, como observamos en la obra de Dunlop (1958).

Dichas normas pueden ser el resultado de negociación, de acuerdos y pueden ser renovadas periódicamente en función de la correlación de fuerzas entre las partes o bien por exigencias de adecuación a los cambios del contexto social, económico y político

Burawoy analiza el papel de los sindicatos y de la negociación colectiva como elementos de la “consolidación de una organización política interna”. Los sindicatos desarrollan una función ambigua en la empresa.

- Por un lado, son esenciales para que la empresa juegue limpio y respete la autonomía de los trabajadores.
- Por otro lado, se burocratizan y se distancian de ellos mediante la incorporación a un juego político bajo la prerrogativa del interés del capital. La negociación colectiva reorganiza la conflictividad interna y transforma al sindicato en un agente de generación de beneficios empresariales.

El reconocimiento institucional se logra en primer lugar en Inglaterra, país pionero de la Revolución Industrial.

El reconocimiento de huelga lo alcanzan los sindicatos de oficio británicos entre 1824 y 1825.

El siguiente paso consistiría en el reconocimiento a la unión, a la constitución de sindicatos en el ámbito nacional, que logran las “Trade Unions” (unión de oficios) en 1851 y en 1868 logran fundar el TUC (Trade Unión

Congress), órgano federal que agrupa a diferentes asociaciones profesionales. Hacia finales del siglo XIX el TUC abre la afiliación a los trabajadores poco cualificados.

Pero todavía hasta el último tercio del siglo XIX el movimiento sindical es débil y limitado.

Más allá de Inglaterra, el sindicalismo y la negociación colectiva apenas tiene presencia.

Alemania hacia poco que había realizado la unificación nacional e Italia estaba todavía en la fase de unificación nacional, lo que suponía la unificación de los espacios económicos como condición necesaria para la extensión del mercado y posibilitar el desarrollo industrial.

Los derechos básicos se comienzan a perfilar en este periodo, así se reconocen en algunos Estados alemanes los derechos de asociación entre 1860 y 1870; en Francia y los Países bajos se reconocen en 1864 el derecho de organización y en Bélgica los mismos derechos en 1866. En España (Cataluña) se autorizan las asociaciones de ayuda mutua a partir de 1861, pero todavía esos derechos son inexistentes en Italia y Portugal.

En otras palabras, el grado de institucionalización de las relaciones laborales es bajo pero incipiente. En algunos países se crean instituciones que tienen por objeto canalizar el conflicto y negociar.

La negociación colectiva existe ya para determinados oficios especializados, así como un incipiente sistema de conciliación y mediación, no solo en Gran Bretaña, sino también en Dinamarca, Suiza y Alemania. Incluso, en algunos países la conciliación la proporciona el Estado, como es el caso de la industria gráfica en Alemania.

Sin embargo, en los países del sur de Europa (Italia, España y Portugal), la tardía industrialización no ha generado un movimiento sindical todavía importante. A tenor de la experiencia europea podemos distinguir dos tipos de sociedades:

- Por un lado, los países de industrialización temprana (como los del área anglosajona) y los países de industrialización tardía (como los del sur de Europa). En los primeros, los actores sociales tienen una mayor autonomía en los procesos de regulación conjunta. En estos, la existencia de una burguesía industrial y liberal fuerte contribuye al reconocimiento de los sindicatos.

- Mientras que en los segundos países, la debilidad de la burguesía local comporta un papel más activo del Estado en el proceso de industrialización. En los países del sur de Europa, el papel del Estado ha sido fundamental para el desarrollo del propio capitalismo. El Estado ha actuado en dos sentidos: a) mediante el establecimiento de barreras arancelarias para proteger al mercado interno, evitando con ello la libre concurrencia de las mercaderías; b) propiciando la formación y la colaboración con los grandes carteles de los grupos de intereses.

### **2.2.5 La emergencia de los sistemas de relaciones laborales en la etapa de entreguerras, 1914-1939**

Este periodo estará marcado por dos grandes acontecimientos:

- El primer gran acontecimiento fue la Primera Guerra Mundial, que implicara a los sindicatos y a las organizaciones empresariales en un esfuerzo colectivo de guerra, así como a un papel más importante para el Estado.

Ahora la intervención pública intenta compensar los mecanismos del mercado como principio autorregulador mediante un incremento de la participación de los representantes de los trabajadores en las empresas y la creación de Consejos Obreros. Esta implicación traerá como contrapartida implícita el tripartismo.

El Tratado de Versalles de 1919 daría lugar a la creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), concebida como una corporación tripartita en el ámbito internacional fuente internacional para el derecho laboral.

Su finalidad es la generalización de los órganos de representación en la empresa, la creación de comités de empresa, extender los derechos de consulta de los trabajadores, así como la creación de instituciones que refuercen el diálogo social en el ámbito nacional.

- El segundo gran acontecimiento lo constituyó la Revolución Rusa de 1917. Esta experiencia ponía de relieve que era posible una alternativa al capitalismo, otro modo de organización de la economía y de la política, cuestión que levanto entonces grandes expectativas para la emancipación de la clase obrera: constituía una prueba del creciente poder obrero.

Por consiguiente, también ahora el capitalismo necesita marcar un contrapunto frente al comunismo, tenía que ofrecer democracia política, libertades políticas y democracia económica, así como posibilidades de participación.

El capitalismo se debe dotar de instituciones sociales que propicien el diálogo y la negociación. Así nos encontramos con experiencias pioneras en los países escandinavos, donde el Estado impulsa la consulta.

Bélgica impulsa la negociación colectiva y en Gran Bretaña ya se lleva a cabo negociaciones colectivas desde 1919.

La economía de posguerra exigía ahora estabilidad social y atenuación del conflicto de clases, por ello se recurre en algunos países al reconocimiento de los sindicatos, que se veían influenciados (y a veces en crisis) por el auge del comunismo.

En algunos países comienza a emerger el llamado corporatismo liberal o democrático, con la constitución de sistemas de consulta en el ámbito de Estado en algunos temas de relevancia sobre las relaciones laborales, como la introducción de procedimientos de mediación en el conflicto, la participación de los sindicatos en la gestión de los sistemas de pensiones y el reconocimiento de representación de intereses plurales.

Pero las reacciones al reformismo socialdemócrata, como a la Revolución Rusa, son diversas, contribuyen a generar también el auge del corporatismo autoritario.

En Italia, los sectores industriales y propietarios agrarios impulsan el fascismo, cuyos rasgos consisten en el desarrollo de una ideología de integración nacional; la armonización de los intereses de clases; la unidad de los intereses nacionales bajo un Orden Nuevo supresión de las organizaciones sindicales autónomas y una Carta del Trabajo (1927), Posteriormente, el corporatismo autoritario se extiende por Portugal (1924), Alemania (1933), Austria (1938) y España (1926, 1939).

Por otra parte, para que podamos entender mejor las razones que inducen a aceptar la negociación colectiva se ha de tener en cuenta también el papel que juega la transformación del trabajo y del sindicalismo.

En esta segunda etapa se extiende la organización taylorista del trabajo, lo que supone la introducción de una división técnica del trabajo más severa. La

descomposición y simplificación de las tareas, reducidas a movimientos simples y repetitivos, la separación del trabajo intelectual del trabajo manual. En una palabra, la destrucción del oficio.

En su lugar emergen los sindicatos de masas y generales, para todos los trabajadores sin tener en cuenta ya el oficio, ni imponer restricciones a la entrada del trabajo ni periodos de aprendizaje. Ahora la gestión empresarial de la mano de obra tiende a homogeneizarse.

Las grandes empresas necesitan también tener un interlocutor colectivo para negociar y construir el orden en el nivel del centro de trabajo.

Esta necesidad será cada vez mas importante en la medida que las empresas aumentan de tamaño y concentra a un mayor volumen de mano de obra, lo que a su vez propicia la formación de intereses colectivos basados en la misma experiencia material de trabajo.

Este proceso favorece la formación de la conciencia colectiva como base del nuevo sindicalismo general y de masas.

### **2.2.6 Institucionalización de las relaciones laborales, 1950 en adelante**

El sindicalismo revolucionario del primer tercio del siglo XX se irá transformando y desapareciendo gradualmente con los profundos cambios en la organización del trabajo, en el tamaño de las empresas y en la estructura ocupacional.

Desde las primeras décadas del siglo XX la racionalización taylorista ha venido propiciando la reducción de costes por unidad de producto, la economía de tiempos, la producción en masa, además de la reducción de los tiempos de aprendizaje profesional, la simplificación de las tareas y la rápida incorporación de fuerza de trabajo (de procedencia rural sin conocimientos profesionales).

Asimismo, la racionalización del trabajo ha contribuido al gigantismo industrial y a la emergencia de la gran empresa como organización compleja, lo que a su vez ha favorecido la concentración de la fuerza de trabajo en un determinado espacio, la emergencia del obrero-masa, la formación de intereses colectivos basados en una misma experiencia material y una misma conciencia colectiva como base del sindicalismo general.

Otro hecho que ha contribuido a reforzar el papel y las funciones del sindicalismo general ha sido el sistema de fijación del salario vinculado a la estandarización de la producción taylorista.

La clasificación y homogenización de las categorías profesionales (representada por el obrero-masa descualificado) y la similitud de condiciones de trabajo, comportara también la estandarización y burocratización de los sistemas de fijación del salario.

Los nuevos procedimientos de remuneración traerán consigo un tratamiento más o menos homogéneo en la gestión de la fuerza de trabajo en las grandes empresas industriales a lo largo del siglo XX. Por tanto, el propio empresariado necesitara contar con un interlocutor colectivo para gestionar las relaciones laborales, lo que favorecerá el reconocimiento de los sindicatos.

Por fin, después de largas luchas, el sindicalismo verá reconocido el derecho de negociación colectiva como institución para regular las condiciones de trabajo. El sindicalismo general como organización de masas es una derivación del proceso de racionalización y burocratización del trabajo, pero también de la institucionalización de las relaciones laborales y atenuación del conflicto de clases.

En la medida en que han mejorado las condiciones de vida y de trabajo el sindicalismo ha ido adquiriendo una impronta reformista, ya no persigue derrocar al sistema capitalista, sino transformarlo y regularlo.

La experiencia de Estados Unidos en los años treinta tiene un papel importante en el proceso de institucionalización de las relaciones laborales que se dará después de la Segunda Guerra Mundial en Europa.

La institucionalización de las relaciones laborales supone un marco que proporciona continuidad y estabilidad a la sociedad y a la economía. Ya antes de la guerra, en el marco de la política del presidente Theodore Roosevelt, conocida como New Deal, se lleva a cabo un proceso de reconocimiento de los derechos de afiliación sindical, de negociación colectiva, derecho al seguro de desempleo y derechos básicos de pensiones.

Ahora, con el sistema del New Deal el movimiento sindical lograba el reconocimiento institucional de una serie de derechos sociales y de negociación colectiva.

Estos derechos juegan un papel importante en el posterior crecimiento y maduración del sistema de negociación colectiva de Estados Unidos, lo que constituía un modelo a imitar por otros países. Asimismo, la Teoría Macroeconómica keynesiana contribuyó a la aceptación del sistema de relaciones laborales del New Deal.

Un proceso similar también se encuentra en los países escandinavos. Hacia finales de los años treinta puede hablarse de un proceso de institucionalización y de centralización del poder de los tres actores de las relaciones industriales, lo que permitió ya por aquellos años la práctica de política socialdemócratas basadas en la coordinación y planificación de la economía.

En Gran Bretaña, también antes de la guerra, se puede hablar de una fuerte implantación de los sindicatos en la actividad económica; aunque con funciones primordialmente de información y consulta y raramente de participación en las instituciones públicas. Aunque el esfuerzo colectivo que supuso la guerra llevó a una creciente implicación de los sindicatos en la gestión económica y en la aparición de un cierto tipo de corporatismo débil.

Esta etapa se caracteriza por la progresiva consolidación de los sistemas de relaciones laborales, por el establecimiento de procedimientos estables de regulación, por el desarrollo de la legislación laboral, por los derechos de negociación colectiva, la institucionalización del conflicto, el reconocimiento de los sindicatos.

Pero el más destacable es, que el Estado se convierte en un impulsor de la legislación laboral y de la regulación de las condiciones de trabajo allí donde las organizaciones sindicales y empresariales son débiles, como es el caso por ejemplo, de Francia y España.

Pero además, en esta etapa del pacto keynesiano (o del Contrato Social de posguerra) el Estado de bienestar adquiere importancia con la finalidad de corregir las desigualdades sociales que genera el mercado laboral.

Con este nuevo papel del Estado como institución social de cohesión y redistribución, el sistema capitalista en las sociedades desarrolladas obtiene legitimación, lealtad de las masas y preserva el orden institucional.

Otra característica de esta etapa es la racionalización de las estructuras de representación sindical y empresarial. Los sindicatos europeos crecen y se convierten en grandes y poderosas organizaciones de masas.



Igualmente, las organizaciones empresariales se fortalecen y concentran su poder como un acto reactivo ante el crecimiento de los sindicatos.

El crecimiento de las organizaciones sindicales y empresariales y su mayor influencia en la actividad económica ha llevado a caracterizar esta etapa de crecimiento económico, como la del neocorporatismo o del “capitalismo organizado”; en el sentido de que las grandes decisiones en materia de política laboral han estado influenciadas por el intercambio político tripartito (Gobierno, sindicatos y empresarios).

En definitiva, ésta es también la etapa de la consolidación de los derechos sociales, después de un largo siglo de penurias y conflictos.

Pasemos, pues, a tratar como ha variado la negociación colectiva en nuestros días.

## **2.3 ESTUDIO DIACRÓNICO**

La negociación colectiva siempre ha sido un medio para intentar equilibrar la gran desigualdad que existe entre trabajador y empresario.

A pesar de la negociación colectiva, y la normativa que la defiende y desarrolla<sup>51</sup>, esa desigualdad siempre ha existido, ampliándose en época de crisis y reduciéndose en época de buena situación económica.

¿En que nos basamos para hacer esta afirmación? Nos basamos en la propia historia. El hecho de que en época bonanza económica, los derechos del trabajador tienden a ampliarse, y en época de crisis económica, esos derechos son reducidos.

Actualmente, nos vemos inmersos en una etapa de crisis económica, por tanto, se tiende a limitar esta negociación colectiva a través de la normativa legal (Estatuto de los Trabajadores).

Para observar, como se ha producido esta reducción de los derechos laborales y su trascendencia, es necesario ver la variación normativa producida en las siguientes cláusulas normativas por la Reforma Laboral de 2012. Estas cláusulas son:

- Distribución irregular del tiempo de trabajo
- Movilidad funcional
- Movilidad geográfica
- Despido colectivo
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada de trabajo
- Categorías profesionales
- Modificación de ciertos apartados normativos sobre convenios colectivos

### **2.3.1- Distribución irregular del tiempo de trabajo:**

El Estatuto de los Trabajadores de 1980 no establecía de forma expresa nada sobre la distribución irregular del tiempo de trabajo.

Únicamente, establecía una serie de medidas encaminadas a evitar una distribución irregular que perjudicase al trabajador<sup>52</sup>.

---

<sup>51</sup> Estatuto de los trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, RD-Ley 17/1977 sobre Relaciones de trabajo y otras normas menos trascendentes.

- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Esta Reforma supuso pasar a tratar de forma expresa la posibilidad de distribución irregular de la jornada de trabajo, siempre y cuando, fuese acordado en convenio colectivo o pacto entre representantes de los trabajadores y empresario.

Además, se exigía respetar en todo caso, el descanso diario y semanal pactado legalmente.

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

La actual Reforma Laboral, supone ampliar el precepto del artículo 34, añadiendo que la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo, si no existe pacto al respecto.

### **2.3.2 Movilidad geográfica**

El Estatuto de los Trabajadores originario, permitía poder llevar a cabo el traslado de un trabajador siempre que existiesen razones técnicas, organizativas o productivas que lo justificasen y, lo más importante, que lo permitiese la autoridad laboral.

Se exigía también, que se tramitase un expediente al efecto, que debía resolverse en el improrrogable plazo de 30 días, entendiéndose que el silencio administrativo tenía carácter positivo.

También se establecían otras cláusulas a cumplir por parte del empresario en caso de traslado, como era:

- dar la opción de elegir al trabajador entre ser trasladado o rescindir su contrato con una indemnización (20 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 12 mensualidades).

---

<sup>52</sup> Duración de la jornada máxima diaria y semanal, y periodo mínimo que ha de transcurrir entre el fin de una jornada y comienzo de la siguiente.

Si optaba por el traslado tenía derecho a una compensación por gastos y un mínimo de 3 días para hacer posesión de su nuevo puesto de trabajo.

- se establece también el derecho, de los representantes legales de los trabajadores, de permanencia en caso de traslado de trabajadores.

- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Esta norma, permite realizar traslados por motivos económicos, siempre que ello ayude a la empresa a mejorar su posición económica en el mercado y a dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda del mercado.

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta Reforma permite mediante acuerdo colectivo, poder establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de ciertos colectivos como son: trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

### **2.3.3 Despido colectivo**

Para poder ejercer este despido, es necesario un periodo de consultar previo con los representantes de los trabajadores. Por esa razón, vuelve a ser invocado aquí el despido colectivo, por su matiz negociador.

Al respecto, no vamos a volver a explicar en que consiste este y como ha sido modificado (capítulo 1 del trabajo). Solo vamos a hacer referencia a la parte negociadora afectada por esta Reforma. Esta parte afectada es la autorización laboral necesaria para poder ejercerle este tipo de despido.

Esta autorización aparecía recogida en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y en la Reforma Laboral de 1994<sup>53</sup>.

---

<sup>53</sup> - LEY 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Por el contrario esta Reforma Laboral elimina esa necesidad de autorización laboral para poder ejecutar el despido colectivo en las empresas.

### **2.3.4 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Al inicio de la democracia, la dirección de la empresa, podía acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas.

En caso de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, sería la autoridad laboral la que tendría que decidir si permitía o no las mismas, previo informe de la Inspección de Trabajo.

También establecía una serie de condiciones laborales que podían ser afectadas, siendo: Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, y sistema de trabajo y rendimiento.

Se permitía al trabajador rescindir el contrato en el mes siguiente a la modificación<sup>54</sup>, si resultaba perjudicado por la medida.

- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Esta reforma permite llevar a cabo estas modificaciones sustanciales cuando existan razones económicas para ello. Es decir, siempre que se persiguiese la mejora de la situación de la empresa mediante una adecuación de la organización de los recursos, que favoreciese su competitividad en el mercado o produjese una mejor respuesta a la demanda.

Añade una nueva condición de trabajo que tendrá la consideración de condición sustancial de trabajo: las funciones, cuando excedan los límites del artículo 39 del ET.

---

<sup>54</sup> Solo en los casos de modificación de jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos. En esos casos, tendría derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 9 mensualidades.

Esta norma pasa a distinguir dos tipos de modificaciones sustanciales de la condiciones de trabajo: individuales o colectivas<sup>55</sup>.

Además, elimina la venia de la autoridad laboral para poder ejercer esta medida, pero establece que se debe llevar a cabo un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Este periodo debe acabar con el acuerdo por mayoría de los representantes.

También, establece que no puede ser usada esta medida de forma fraudulenta por debajo de los umbrales fijados en el Estatuto de los Trabajadores, y que cada trabajador pueda abrir un proceso judicial en cualquier momento del periodo de consultas.

El empresario debe de dar un periodo de 30 días al trabajador desde que comunica el acuerdo adoptado con los representantes legales de los trabajadores hasta que pasa a ser efectivo el acuerdo.

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta medida da una nueva redacción a este artículo 41 del Estatuto.

Supone añadir dos condiciones más a la lista de condiciones sustanciales de trabajo: distribución del tiempo de trabajo y cuantía salarial.

Además, permite la modificación de condiciones laborales fijadas en el contrato de trabajo, y hace una nueva distinción entre modificaciones sustanciales colectivas e individuales<sup>56</sup>.

Pero lo realmente peculiar de esta reforma laboral es lo siguiente:

- Se establece que el periodo de consultas (un derecho de los trabajadores) puede ser sustituido por un procedimiento de arbitraje o mediación, cuando así lo acuerden los representantes de los trabajadores y el empresario.

---

<sup>55</sup>2. Se considera de carácter individual, la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaran los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a todos los trabajadores por acuerdo o pacto colectivo, requiriendo acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores.

<sup>56</sup> Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se consideran de carácter individual cuando no se afecta a ese volumen de trabajadores.

- a. Cuando el periodo de consultas acabe con acuerdo, el trabajador solo puede aceptar la decisión u optar por la rescisión del contrato con derecho a la indemnización correspondiente<sup>57</sup>.

Solo se podrá acudir a la jurisdicción social en caso de observar fraude de ley, dolo, coacción o abuso de derecho en el acuerdo. El acuerdo será notificado con 15 días de antelación a su fecha de efectividad.

- b. Cuando el periodo de consultas acabe sin acuerdo, el empresario comunica la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo a los trabajadores, y pasa a surtir efectos tal decisión, en el plazo de 7 días.

### **2.3.5 Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada de trabajo**

En 1980, solo se podían llevar a cabo suspensiones temporales de los contratos de trabajo por causas tecnológicas o económicas o derivadas de fuerza mayor.

Se establece que debía ser autorizada la suspensión por la autoridad laboral y se estaba a lo fijado en la extinción del contrato de trabajo<sup>58</sup>, salvo en un aspecto:

La relación solo se suspende temporalmente, no existiendo derecho a indemnización y reduciéndose los plazos del periodo de consultas a la mitad.

- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Esta norma amplía las causas por las cuales se puede suspender el contrato de trabajo. Añade la siguiente a las ya existentes:

*“cuando existan causas organizativas o de producción que justifiquen la medida.”*

---

<sup>57</sup> 20 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 9 mensualidades.

<sup>58</sup> Ya explicado (artículo 51 del ET y capítulo 1 sobre despidos de este trabajo).

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta reforma elimina la autorización laboral para ejercer esta suspensión de los contratos de trabajo.

Ahora la intervención de la autoridad laboral se centra en evitar que el trabajador cobre subsidios por desempleo previos a la suspensión formal del contrato de trabajo.

Además introduce modificaciones respecto al periodo de consultas previo a adoptar la medida:

- Si este periodo, acaba con acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario, pasará a ser efectivo inmediatamente, pudiendo ser impugnado por los trabajadores.
- Si no existe acuerdo, será de aplicación la decisión empresarial, aunque cabe recurso vía jurisdicción social contra tal decisión.

También se introduce en este artículo la posibilidad de reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos y bajo el mismo procedimiento que la suspensión antes descrita.

### **2.3.6 Categorías profesionales:**

El artículo 23 del Estatuto de 1980, reconocía la posibilidad de realización de tareas que no perteneciesen a la categoría del trabajador en la empresa como algo excepcional.

Además, en caso de realización de tareas inferiores a las de su categoría, esas funciones se debían realizar de forma excepcional y por el periodo de tiempo más corto posible.



- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En esta Reforma se pasan a definir los grupos profesionales<sup>59</sup> y las categorías profesionales<sup>60</sup>. Estas serán determinadas mediante negociación colectiva.

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta Reforma permite fijar la polivalencia funcional de los trabajadores mediante acuerdo entre trabajador y empresario, pudiendo realizar tareas de más de un grupo profesional, aunque no se especifica si de grupos profesionales superiores y/o inferiores.

### **2.3.7 Modificaciones normativas sobre los convenios colectivos**

#### **2.3.7.1 Descuelgue de condiciones laborales**

El artículo 82 del ET de 1980 establecía que, los convenios colectivos son fruto de la libre negociación de trabajadores y empresarios de las condiciones laborales de un determinado ámbito.

Estas condiciones obligan tanto a trabajador y empresario durante la vigencia del mismo.

---

<sup>59</sup> El que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

<sup>60</sup> Una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación..

- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Esta Reforma permite crear cláusulas de descuelgue salarial en Convenios Colectivos de ámbito supraempresarial, siempre que estuviese en peligro la estabilidad económica de la empresa.

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta norma permite, siempre que existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, el descuelgue de las siguientes condiciones laborales del convenio colectivo aplicable:

*“Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones que excedan de los límites de la movilidad funcional, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.”*

Se definen las causas económicas que justifican este descuelgue, de la siguiente manera:

*“la existencia de pérdidas actuales o previsibles, o la disminución persistente de ingresos o ventas.”*

### **2.3.7.2 Concurrencia**

Al inicio de la democracia, un convenio no podía regular condiciones ya reguladas por otro convenio colectivo de ámbito distinto, salvo pacto en contrario y bajo las condiciones de necesarias para la negociación del mismo.

- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Esta norma permite negociar materias ya reguladas por otro convenio de ámbito superior (que no sea un convenio de empresa), siempre que el acuerdo entre los representantes de los trabajadores y empresarios cuente con el respaldo exigido para constituir la Comisión Negociadora de ese ámbito.

Esta renegociación se permite exceptuando las siguientes condiciones laborales:

- Aspectos de adaptación al ámbito de la empresa.
- Grupos profesionales.
- Régimen disciplinario.
- Normativa mínima en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta reforma permite que un convenio de empresa concorra<sup>61</sup> con uno de ámbito superior en las siguientes condiciones laborales:

- adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores
- adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación de la Reforma de 2012.

### **2.3.7.3 Vigencia**

El ET originario, determinaba que la vigencia de los convenios era la pactada por las partes negociadores del convenio, pudiendo establecerse periodos de vigencia distintos para cada materia o grupo homogéneo de materias del convenio.

El convenio se prorrogaba de año en año si no mediaba denuncia expresa de alguna de las partes.

En caso de denuncia del convenio, las cláusulas obligacionales perdían vigencia pero se mantenían en vigor las cláusulas normativas, hasta conseguir un acuerdo sobre el nuevo convenio.

Esta prórroga se justificaba en, no dejar sin protección legal a los trabajadores de dicho ámbito.

---

<sup>61</sup> Regular condiciones laborales ya reguladas por un convenio de ámbito superior

- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Esta norma estableció que:

- el contenido normativo se prorrogaría hasta llegar a un nuevo acuerdo, salvo que existiese pacto en contrario en el propio convenio colectivo, objeto de renegociación.
- el nuevo convenio colectivo acordado deroga al anterior, salvo en aquellas cláusulas que se prorroguen en el nuevo convenio.

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta reforma lleva a cabo una mayor regulación para llegar a un acuerdo en las negociaciones de convenios colectivos.

Incluso, regula la posibilidad de resolver las discrepancias que surjan en la negociación (mediante arbitraje), y que impidan cerrar la misma con acuerdo.

Pero lo realmente peculiar de esta reforma sobre la vigencia, es que establece lo siguiente:

*“Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.”*

## **2.4 ESTUDIO SINCRÓNICO**

- **Italia:** los convenios colectivos son vinculantes para las partes firmantes (los sindicatos, las asociaciones de empresarios o el empresario) y, en principio, para los empresarios y trabajadores que pertenecen a las asociaciones que los han negociado.

Los principales órganos de representación unitaria en Italia –RSU- son esencialmente órganos sindicales, aunque sus miembros son elegidos por todos los trabajadores.

- **Francia:** En el sistema francés de relaciones laborales, la legislación ha desempeñado históricamente un papel esencial, por lo que la negociación colectiva sólo ha cumplido una función secundaria. No obstante, la negociación colectiva hace algo más que llenar las lagunas que hay en la legislación.

Por una parte, la ley establece un nivel mínimo de protección que sirve de referencia a los convenios colectivos. Cada ámbito, con determinadas excepciones, puede añadir nuevas ventajas para el trabajador relacionadas con los salarios, las compensaciones extrasalariales y las condiciones de trabajo.

Por otra parte, los convenios colectivos introducen cambios y mejoras en las condiciones de trabajo. En muchos casos, también dan sustancia a textos legales que, de no ser así, se habrían quedado en vacías declaraciones de principios.

La representación de todos los trabajadores sobre la mayoría de los temas reside en dos órganos elegidos separadamente, que tienen derechos y obligaciones establecidos por ley. Estos son los delegados de los trabajadores (DP) y el comité de empresa (CE). En empresas con más de 50 trabajadores, los sindicatos presentes en la misma tienen derecho a designar un delegado sindical (DS).

- **Reino Unido:** Es un caso atípico en los países occidentales. La eliminación de la interferencia de la judicatura en el convenio colectivo permite a las partes que intervienen en la negociación llegar a acuerdos que plasman los frutos de sus negociaciones sin miedo a que sean revocados o interpretados restrictivamente por los jueces.

Reino Unido no posee ningún instrumento adecuado para permitir a los interlocutores sociales desarrollar una legislación y aplicarla a través de convenios colectivos.

Al contrario que en la mayoría de países de la UE, en el Reino Unido no existe una estructura de comités de empresa elegidos por los trabajadores, y tampoco hay legislación o sistema legalmente vinculante para la negociación colectiva, lo que da amplios poderes a las organizaciones sindicales locales para representar a los trabajadores.

- **Alemania:** priman los convenios colectivos regionales y tienen una macroorientación, es decir, los trabajadores de un mismo sector cuentan con idénticas condiciones de trabajo.

En Alemania son los comités de empresa los que ejercen la representación de los trabajadores en el centro de trabajo. En principio los comités de empresa no son directamente órganos sindicales, sin embargo, los sindicatos tienen gran influencia en su funcionamiento. Además, la legislación alemana, refrendada por el Tribunal Constitucional contempla la cogestión, es decir la participación de los trabajadores en la dirección de la empresa.

- **Suecia:** se caracteriza por la presencia de poderosas organizaciones que dominan totalmente sus respectivos campos de acción, una tasas de sindicación altas y convenios colectivos que cubren a la inmensa mayoría de los trabajadores de acuerdo con el principio contractual y sin mecanismos erga omnes.

Otra importante característica es el elevado grado de autonomía que se da a los interlocutores sociales en el proceso de negociación, que firman y aplican convenios colectivos. En Suecia se considera que el convenio colectivo es un contrato de derecho privado primario. Ese carácter básicamente de «contrato de derecho privado» de la legislación laboral colectiva sueca puede entrar en colisión con el derecho comunitario y con su aplicación.

En Suecia la representación de los trabajadores en la empresa recae en el sindicato de empresa, afiliado por regla casi general a una de las tres centrales unitarias que agrupan a los trabajadores por sectores de actividad o/y categorías de la actividad laboral: LO (“trabajadores de cuello azul”), TCO (empleados públicos y del sector privado) y SACO (trabajadores intelectuales).

Es la única vía. No existe la estructura de comité de empresa. Uno de los motivos que explican esta circunstancia es la alta tasa de afiliación de Suecia (70% hoy, después de haber tenido el 85%). La legislación sueca obliga a la empresa a negociar con el sindicato los cambios más importantes.

## **2.5 PUNTOS A DESTACAR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La Reforma Laboral de 2012 afecta, por tanto, a los siguientes aspectos sobre negociación colectiva:

- Facilita al empresario ejercer la movilidad geográfica, despido colectivo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada de trabajo.
- Amplia la gran brecha de poder entre trabajador y empresario, reduciendo incluso el poder de los representantes legales de los trabajadores en la empresa.
- La pérdida del sentido propio del convenio colectivo.

Por tanto, pasamos a explicar estos tres puntos muy resumidos pero muy importantes para los intereses de los trabajadores y su defensa.

Desde el punto de vista de la negociación, esta Reforma no permite tratar ninguna de sus modificaciones como positivas.

Las modificaciones que lleva a cabo son muy drásticas con los derechos de los trabajadores y facilita al empresario el disponer totalmente del trabajador a su antojo. Me explico.

Las modificaciones ejercidas sobre: la movilidad geográfica, despido colectivo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada de trabajo; se reducen a dos muy importantes, el no ser necesaria la venia de la autoridad laboral para ejercerlas y poder ejercer estas medidas justificando problemas económicos.

Estos dos aspectos requieren ser tenidos muy en cuenta:

- La no necesidad de venia por parte de la autoridad laboral, supone un claro beneficio para el empresario.

Antes, al requerir permiso de la autoridad laboral para ejercer estas medidas, el periodo de consultas era algo muy importante usado por los representantes de los trabajadores para minimizar las consecuencias de las medidas adoptadas.

Además se exigía llegar a un acuerdo en el mismo o se resolvería mediante procedimiento laboral de solución de conflictos colectivos.



Actualmente, al no requerir permiso de la autoridad laboral, ni ser necesario llegar a acuerdo alguno, el periodo de consultas pasa a ser un mero trámite administrativo.

Ahora su sentido es informar a los representantes de los trabajadores de las medidas a adoptar por el empresario, no como sucedía antes, que era un medio de la representación de los trabajadores para minimizar las consecuencias de procesos no favorables para los trabajadores.

- Basar la justificación de la ejecución de estas medidas en problemas económicos, se permite desde la reforma de 1994<sup>62</sup>.

Pero esta Reforma de 2012 da un giro al sentido de esos problemas económicos.

Esta Reforma, permite ejercer estas medidas, cuando existan pérdidas actuales o previsibles, o la disminución persistente de ingresos o ventas. Es decir, España esta inmersa en una crisis económica de la que no se escapa prácticamente nadie, pues entonces ¡qué empresa no va a poder adoptar alguna de las medidas antes descritas, justificando problemas económicos o por no alcanzar los objetivos estratosféricos que se han fijado a principio de año!

Esta medida, supone inclinar más la balanza de fuerzas entre trabajadores y empresario, hacia este último.

Esta medida, supone inutilizar una de las armas de defensa de los trabajadores para reducir las “tentaciones” del empresario de deshacerse de personal cuando los beneficios no son los esperados.

Esta medida, unida al abaratamiento del despido antes tratado, es una gran baza para el empresario para deshacerse de personal cuando lo desee.

Pero esta inclinación de la balanza hacia el empresario se agudiza más, debido a que la Reforma Laboral de 2012, supone el reducir la importancia y el valor de los convenios colectivos.

Los convenios colectivos eran normas con rango de ley fundamentales hasta ahora en derecho laboral. Su cometido era ampliar en gran medida los derechos obsoletos del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

---

<sup>62</sup> Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Pero debido a esta norma, estos convenios colectivos ven mermado su contenido normativo y el poder de los sindicatos a la hora de negociar y ampliar los derechos laborales de los trabajadores.

Por tanto, en estas conclusiones solo podemos hablar de medidas que pretenden reducir la capacidad del trabajador de negociar, así como, reducir la importancia de la única normativa que es creada a instancias de los propios interesados (trabajadores).

### **CAPÍTULO 3 – CONCLUSIONES**

Después del estudio realizado, no puedo empezar estas conclusiones de otra manera:

¡Esta Reforma Laboral esta suponiendo un ataque claro a los derechos de los trabajadores, el Estado del Bienestar y a los representantes de los trabajadores! Me explico.

Los derechos del trabajador se ven seriamente dañados desde todos los ámbitos posibles: se reducen sus derechos, se precarizan aún más los contratos laborales, el despido es libre y casi gratis, los convenios colectivos pasan a ser negociados unilateralmente por los empresarios,.....En definitiva, el empresario pasa a tener poder absoluto sobre el trabajador, sin posibilidad de oposición por parte de este o sus representantes legales.

Tras el estudio realizado, se observa como hay cambios más radicales y otros menos. Pero el más radical de todos es el despido, más concretamente, el despido colectivo.

Con la actual Reforma Laboral, el despido pasa a ser gratuito y deja sin sentido el propio contrato. El contrato, como hemos dicho anteriormente, es un acuerdo entre dos partes.

Con la actual Reforma, pasa a ser un acuerdo unilateral del empresario, ya que pasa a tener control absoluto sobre el trabajador, sus condiciones laborales, e incluso, sobre la posibilidad de despedirle cuando le plazca.

Por tanto, observamos la perdida del sentido propio del contrato.

Pero la Reforma Laboral no supone solo esto, sino que reduce y/o elimina todas las garantías legales que evitan la libertad de despido.

En primer lugar, elimina la necesidad de justificar el despido en la superación de una situación real y difícil para la empresa, como sucedía hasta ahora. Gracias a la Reforma, basta con tener perdidas durante 3 meses consecutivos para poder ejercer los mismos, sin necesidad de justificar la mala situación de la empresa con el balance anual (único documento donde se comprueba la situación real de la empresa).

Es decir, ahora basta con especulaciones de la empresa, al no obtener los beneficios fijados o con la reinversión de capital, para justificar despidos. Estas dos causas, suponen que la empresa no tenga beneficios.

En segundo lugar, la reducción de la indemnización en caso de extinción de la relación laboral. Este apartado llega a ser hasta contradictorio.

La indemnización del despido improcedente se ve reducida sin sentido, ya que se permite hasta el despido por causas justificadas. Por tanto: ¿Cuántos despidos van a ser declarados improcedentes? Evidentemente, ninguno. A lo máximo, puede llegar a ser declarado alguno nulo, por incumplimiento de algún requisito formal.

Ahora, las causas de despido son tan amplias, que muchos despidos no requieren ni indemnización, y cuando la requieren, esta es casi nula.

Se ha producido un cambio radical en la indemnización por despido, se pasa de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, a únicamente 20 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades, si su facturación baja durante 9 meses.

Esta indemnización puede ser aún menor, si se extinguen los contratos mediante despidos colectivos, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o movilidad geográfica. En estos casos, la indemnización es de 20 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 9 mensualidades.

Observamos, la gran diferencia entre la indemnización que se exigía hasta hace poco, que evitaba la tentación del empresario de despedir cuando le viniese en gana. En cambio la indemnización actual es ridícula y produce el efecto contrario a su predecesora.

En tercer lugar, y no menos importante, la no necesidad de venia por parte de la autoridad laboral, para poder ejercer despidos colectivos.

Antes se requería esa premisa, como medio para corroborar la mala situación de la empresa. Se exigía la entrega de la documentación que demostrase esa situación de dificultad. Durante el proceso iniciado, la Inspección de Trabajo llevaba una investigación paralela por su cuenta para valorar la situación real de la empresa.

Ahora, debido a la no necesidad de justificar una mala situación real de la empresa y la no necesidad de comprobar esa situación por parte de la autoridad laboral, produce lo anteriormente expuesto:

“El despido pasa a poder ejercerse de forma libre y gratuita”, ya que no se exige que la empresa pase por una mala situación económica, sino que basta con

no tener beneficios durante al menos tres meses consecutivos para poder ejercer el despido.

En cuarto lugar, la indefensión del trabajador ante este tipo de medida.

Antes, estas medidas eran minimizadas a través de la negociación del empresario con los representantes de los trabajadores, durante el periodo de consultas. Este trámite, era preceptivo y requería de la necesidad de que acabase con acuerdo, ya que sino, sería un juez quién decidiese sobre el despido.

Como bien digo antes. Actualmente, ese periodo de consultas pasa a quedar como un mero trámite burocrático. Ya no es necesario que este acabe con acuerdo, ya que en ese caso, se produce el despido en los términos que fije el empresario y no la autoridad laboral.

Pero esta indefensión no acaba aquí, ya que las causas de despidos han sido tan ampliadas, que afecta incluso a causas justificadas.

También, pierde sentido el posible recurso contra la decisión del empresario por vía judicial.

Lo expresado hasta ahora, no solo afecta al despido colectivo, sino que también afecta a otra serie de factores. Estos se han convertido en más perjudiciales para el trabajador de lo que ya eran.

Claro esta, lo expuesto hasta ahora debe ser adecuado a cada factor.

Los factores a los que hago referencia es: modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, movilidad funcional, y suspensión del contrato o reducción de la jornada de trabajo.

La adecuación que se debe hacer, es que estas medidas eran llevadas a cabo cuando corriese peligro real la viabilidad de la empresa, como sucedía con el despido colectivo. Ahora, basta con que el empresario decida llevarlas a cabo y justifique que no ha obtenido beneficios durante tres meses.

La indemnización, en caso de no aceptar la decisión unilateral del empresario se mantiene, ya que era la de 20 días de salario.

Pero en estas medidas, debemos volver a tratar la indefensión del trabajador que se traduce en lo mismo: se deja sin valor el periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, se amplían las causas para poder ejercer estas medidas y el recurso contra las medidas adoptadas por el empresario pasan a ser algo inútil.

Otro cambio radical, que se deduce del propio despido, es la reducción de la protección del trabajador, ya sea por el mismo, sus representantes legales o por vía judicial.

En la normativa anterior a esta Reforma Laboral, era preceptivo el periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, en aquellos casos que se modificasen significativamente condiciones laborales. Este trámite, pretendía atenuar las modificaciones previstas por el empresario y siempre se conseguía, al ser necesario el acuerdo en el periodo de consultas o sería un juez quién resolvería la controversia, trámite que no interesaba al empresario por ser la parte más fuerte en la negociación.

Gracias a la Reforma, esa protección por parte de la autoridad laboral queda sin efecto, al igual que el periodo de consultas. Ahora ya no es preceptiva la autorización ni la intervención de la autoridad laboral. Al igual que tampoco, es necesario que el periodo de consultas acabe con acuerdo, y en ese caso se aplica la decisión unilateral del empresario.

Por tanto, unas medidas dirigidas a minimizar el desequilibrio existente entre trabajador y empresario, son eliminadas para aumentar el abismo entre ambos.

Otro cambio importante se produce en la negociación colectiva.

Por un lado, haciendo referencia de nuevo a, la pérdida de poder de los representantes legales de los trabajadores en los periodos de consultas, donde se intentaban reducir los perjuicios que conllevan una serie de medidas impuestas por el empresario. Ahora los representantes legales no pueden defender a sus representados y, este periodo de consultas, pasa a ser un proceso burocrático donde el empresario anuncia a los representantes legales de los trabajadores las medidas que va a adoptar.

Por otro lado, haciendo referencia a los convenios colectivos. Estos son, o mejor dicho eran, las normas donde se fijaban los derechos y obligaciones del trabajador, por mutuo acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores.

Ahora, pasan a perder valor estas normas, gracias a la Reforma Laboral. La actual Reforma obliga a la negociación del convenio una vez caducado en el plazo máximo de 2 años. En caso de no producirse dicha negociación, o que no

acabe con acuerdo, ese convenio desaparece y pasa a aplicarse uno de ámbito superior.

Esta modificación es un tanto peculiar, ya que en la situación en la que nos encontramos, pone a los representantes de los trabajadores “entre la espada y la pared” a la hora de negociar.

Ya que por un lado, estos pretenden mantener los mejores y más favorables derechos para el trabajador, pero si no llegan a acuerdo en dos años, será de aplicación un convenio, que por lo general, suele ser más genérico e inferior en condiciones laborales.

Por tanto, esta medida va dirigida a presionar a los representantes de los trabajadores en la negociación del convenio y para evitar que dicha negociación no acabe con acuerdo, algo aún más perjudicial para el trabajador.

Pero esta no es la peor de las modificaciones de la Reforma en cuanto a convenios colectivos se refiere. Ya que esta Reforma, permite al empresario el descuelgue de condiciones laborales del convenio colectivo.

Es decir, ya se presiona bastante a los representantes de los trabajadores para que negocien condiciones menos beneficiosas para los trabajadores, como hemos dicho anteriormente. No contentos con esta medida, se amplía con la posibilidad del empresario de no acogerse a las condiciones laborales reguladas por el convenio que no le interese.

La pregunta es: ¿Qué sentido tiene ahora un convenio colectivo? Antes era una norma que regulaba las condiciones laborales del trabajador mediante una negociación entre las partes afectadas por el mismo. Ahora pasa a ser una norma que se aplicará en la medida que le interese al empresario.

Las modificaciones en contratos son menos relevantes y más comprensibles, ya que en época de crisis, los distintos gobiernos han favorecido la contratación temporal en contraposición a la contratación indefinida.

A pesar de ello, esta Reforma incide negativamente sobre ellos por la facilidad de extinción del contrato antes descrita. Ello conlleva, a la pérdida del sentido del contrato, como acuerdo entre partes.

No debemos olvidar el estudio sincrónico y diacrónico realizado en este trabajo, acerca de los aspectos modificados por esta Reforma Laboral.

En el estudio diacrónico, observamos como esta Reforma Laboral supone un retroceso en los derechos laborales del trabajador. Hasta hoy en día, los

derechos laborales han evolucionado para mejorar la vida del trabajador en la empresa y con ello se ha favorecido el aumento de la productividad de la empresa.

Pues esta Reforma Laboral, acaba con la evolución que se lleva dando en nuestro país desde la Revolución Industrial, a pesar de pequeños estancamientos, que no retrocesos como es este.

En el estudio sincrónico, observamos como a pesar de que el actual Gobierno nos habla de igualarnos al resto de Europa, observamos como realmente pasamos a estar en peor situación que nuestros vecinos europeos.

Observamos, como los países objeto de estudio, elegidos por representar adecuadamente las diferentes culturas de nuestro entorno, tienen unas condiciones laborales muy similares a las nuestras hace poco.

Es decir, antes de esta Reforma Laboral estábamos en una situación similar al resto de Europa en cuanto a condiciones laborales se refiere. Por tanto, ahora pasaremos a estar en la retaguardia de los países europeos en cuanto a condiciones laborales se refiere.

Pero en esta conclusión, no pretendo repetir nuevamente todo lo descrito a lo largo del trabajo, aunque estos puntos debía volver a repetirlos dada su importancia.

En esta conclusión, pretendo justificar aún más si cabe, lo pernicioso de esta Reforma contra los derechos del trabajador.

Debemos volver a hacer referencia al sentido del trabajo en la sociedad en la que nos encontramos, que es: un medio de manutención familiar, una vía primordial de integración social y un factor determinante para el desarrollo de la personalidad. Es decir, actualmente, quién no tiene trabajo no es nadie, o al menos esa es la situación de frustración en la que se encuentra y de la forma en la que le trata la sociedad.

Como iniciábamos este trabajo, la Reforma pretendía reducir el paro y crear empleo estable. Estas medidas iban encaminadas a evitar ese malestar de la población, evitar la frustración.

Con el paso del tiempo desde la publicación de esta Reforma Laboral hasta la fecha en la que nos encontramos, observamos como el paro no ha sido reducido sino ampliado y, por tanto, el trabajo estable no esta siendo creado.



Actualmente la tasa de paro se haya en un 24,44% y al inicio de nuestro estudio se hallaba en un 22,85%. Por tanto, seguimos alejándonos de la tasa media de paro de la Unión Europea y del objetivo fijado en la Estrategia 20-20, que para el caso de España era de un 15% en 2020.

Sobre el empleo estable, debemos mencionar, que el trabajo temporal si se ha visto reducido desde el inicio de nuestro estudio, pasando de un 25% de la población que se encontraba en esta situación, a un 23,76% en que se haya actualmente. La reducción es escasa y el número de desempleados se ha visto aumentado, por lo que se deduce que realmente no se están llevando a cabo empleos estables sino que se están produciendo despidos de trabajadores temporales<sup>63</sup>.

Con esto, quiero dejar claro, que esta reforma estructural del mercado de trabajo, no esta siendo llevada a cabo de la forma adecuada, ya que esta produciendo los efectos contrarios que se pretendía con ella.

No solo eso, sino que se esta alejando cada vez más de los objetivos fijados por el propio Gobierno y de los objetivos a los que se comprometió con Europa en esa Estrategia 20-20.

Por tanto, observamos como estas medidas desfavorecedoras para los trabajadores no producen los efectos necesarios para la mejora de la situación del país y encima, perjudican esa necesidad del trabajador de ocuparse para cumplir las necesidades básicas antes descritas.

Finalmente, quiero hacer mención a una serie de ideas que rondan mi cabeza desde que tuve conciencia de esta Reforma Laboral y lo que supone.

Esta medida, no debemos olvidar que, pretende la recuperación económica del país en última y más importante instancia. Por tanto, no logro entender como se puede conseguir la recuperación económica reduciendo los impuestos de los empresarios en personal. Mejor dicho, si lo entiendo al ser contribuyente y haberse visto aumentados los impuestos de todos los ciudadanos (sin irnos más lejos el céntimo sanitario).

Puede ser interesante la reducción de impuestos al empresario en épocas de situaciones económicas no tan críticas como las que nos encontramos, pero

---

<sup>63</sup> Estos datos han sido sacados de la EPA y de EUROSTAT

actualmente, la Administración requiere de los impuestos de todos los contribuyentes y no solo de unos pocos.

Las subidas de impuestos afectan a personas que pueden no estar trabajando, en cambio, un empresario que esta ejerciendo su actividad en el mercado ve reducido sus impuestos. Es algo incomprensible a mí entender.

Además, si a todo lo expresado, añadimos que el bonificar a las empresas no ha surtido nunca los efectos deseados, y que desde Europa se ha optado por reducir o eliminar estas bonificaciones. ¿Por qué esta Reforma vuelve a bonificar ampliamente al empresario por la contratación de trabajadores?

Para concluir este trabajo, diremos que el actual Gobierno español ha adoptado una serie de reformas estructurales en todos los ámbitos (social, económico, financiero, sanitario, educativo,...) que no están cumpliendo los objetivos fijados. Nadie es ajeno a que la prima de riesgo sigue aumentando, que cada vez tenemos más deuda pública, cada vez salen a la luz mayores estafas financieras,..... Una serie de hechos que no conllevan a superar esa situación de dificultad económica.

Más concretamente, la Reforma estructural llevada a cabo en el Mercado de Trabajo, no ha supuesto mejora alguna como se desprende de las cifras de parados, desempleados y trabajadores temporales cotejadas en el trabajo.

Por tanto, debemos concluir que esta Reforma Laboral no busca el superar una situación de dificultad económica, sino que pretende reducir los derechos del trabajador, el poder de sus representantes legales, el rango de ley de los convenios colectivos y, en definitiva, eliminar el Estado de Bienestar en el que nos encontrábamos hasta hace no mucho y que tanto nos ha conseguido conseguir a los españoles.

## **BIBLIOGRAFIA**

### **Normativa:**

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

*"<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-2076>"*

Febrero de 2012

- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

*"[http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases\\_datos/doc.php?id=BOE-A-1980-5683](http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-1980-5683)"*

marzo de 1980

- Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

*"<http://legislacion.derecho.com/ley-32-1984-sobre-modificacion-de-determinados-articulos-de-la-ley-8-1980-de-10-de-marzo-del-estatuto-de-los-trabajadores>"*

Agosto de 1984

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

*"[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html#a11](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html#a11)"*

Marzo 1995

- Real decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil,

*"[http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases\\_datos/act.php?id=BOE-A-1889-4763](http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/act.php?id=BOE-A-1889-4763)",*

actualización julio 2011, arts. 1254-1260

- Real Decreto de 5 de diciembre de 1883, de creación de la Comisión de Reformas Sociales.

Diciembre de 1883

### Resto de bibliografía

- 22º segunda edición del Diccionario de la RAE, "<http://buscon.rae.es/drae/>", octubre 2001
- MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, Fermín; GARCÍA, Joaquín. *"Derecho del trabajo"*. Decimoquinta edición. Ed. Tecnos. 2006
- *"Derecho del Trabajo español. Sustantividad. Evolución histórica. Fuentes. Contrato. Norma laboral internacional. Prestación laboral"*  
"[http://html.rincondelvago.com/derecho-laboral\\_5.html](http://html.rincondelvago.com/derecho-laboral_5.html)"
- SAN MARTÍN NEMESIO, Antonio. *"Apuntes de Teoría de las Relaciones Laborales"*. Curso 2011-2012
- ARUFE VARELA, Alberto *"La regulación de los contratos de trabajo a tiempo parcial y a plazo en Alemania. Estudio comparativo con la regulación de los contratos precarios en España"*. (Paginas 71 a 80). AFDUDC, 11. 2007
- ZACHERT, Ulrich *"La estructura de las relaciones laborales en Alemania"*. (Paginas 1029 a 1040). AFDUDC, 11. 2007
- A. RITTER, Gerhard *"Seguridad social y relaciones laborales en Europa desde la II Guerra Mundial hasta nuestros días"*. (Páginas 171 a 185) Universidad de Munich
- ADOMEIT, Klaus *"Los sindicatos y los convenios colectivos en Alemania bajo la influencia del derecho europeo"*. (Páginas 213 a 221). ReDCE nº 5. Enero-Junio 2006
- KOCHER, Eva *"El impacto de la globalización sobre la estructura de las relaciones laborales en Alemania"*. (Páginas 385 a 395). AFDUDC, 11. 2007
- EUROSTAT:  
"[http://europa.eu/documentation/statistics-polls/index\\_es.htm](http://europa.eu/documentation/statistics-polls/index_es.htm)"
- Comunicado de prensa de la Comisión Europea *"Siguen reduciéndose el abandono escolar prematuro y aumenta el número de graduados en Europa, pero aún son precisos más esfuerzos"* Junio de 2012

- *“El modelo de despido en la Unión Europea”*

*“<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeDespido.pdf>”*

Fundación 1º de Mayo Marzo de 2012

- UGT Y CCOO *“Circular 128/12: basta de jugar con nuestro futuro, estamos a tiempo”* Junio de 2012

## ANEXOS